"UN BOUT DE CHEMIN A FAIRE"

Groupe d'étude ministériel
Pratiques d'emploi dans les opérations forestières du Nord-est

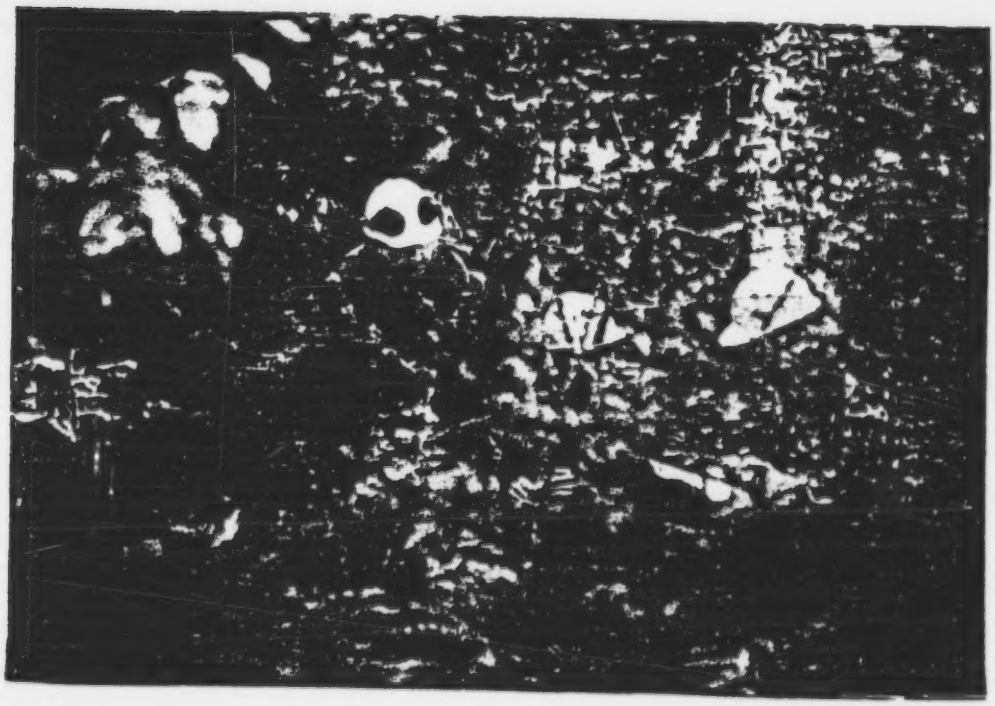
Décembre 1987

"UN BOUT DE CHEMIN A FAIRE"

Groupe d'étude ministériel
Pratiques d'emploi dans les opérations forestières du Nord-est

Décembre 1987

ISBN 0-88838-907-8



. TABLE DES MATIERES

		Page
	LISTE DES TABLEAUX	VII
	LISTE DES GRAPHIQUES	VIII
	PREFACE	XI
	SOMMAIRE EXECUTIF	XII
1.	INTRODUCTION	1
1.1	SECTEUR FORESTIER	5
1.1.1	Concurrence sur le marché international	5
1.1.2	Objectifs des entreprises forestières	5
1.1.3	Historique des années 60	5
1.1.4	Tactiques durant les années 50-60	6
1.1.5	Subvention du gouvernement pour la mécanisation	6
1.1.6	Moyens à la disposition des compagnies pour régler les conflits	7
2.	TRAVAILLEUR FORESTIER	8
2.1	TRAVAILLEURS	8
2.2	CHANGEMENTS DANS LA MAIN D'OEUVRE	8
2.2.1	Modernisation/Mécanisation	8
2.2.1.1	Dans d'autres régions	9
2.2.1.2	Dans d'autres secteurs du Nord-Est	9
2.3	AMPLEUR DE LA MAIN D'OEUVRE	10
2.3.1	Manque de possibilités d'emploi	10
2.3.2	Manque de mobilité de la main-d'oeuvre	10
2.4	CLIMAT SOCIAL	11
2.4.1	Manque de protection d'emploi	11
2.4.2	Image professionnel	12

Page

2.5 INTERETS DES TRAVAILLEURS FORESTIERS.....12

2.5.1 Sécurité de revenu - Coût de la vie.....12
2.5.2 Gains.....12
2.5.3 Coûts associés au travail forestier.....13
2.5.3.1 Distance de Voyage.....14
2.5.4 Conditions de travail.....15
2.5.4.1 Période de travail.....15
2.5.4.2 Qualité des chemins.....18
2.5.4.3 Mesurage.....18
2.5.4.3.1 Mesurage - Boisés privés.....20
2.5.4.4 Sécurité au travail.....20
2.5.4.5 Climat général de travail.....20
2.5.4.6 Conditions de logement en forêt.....21
2.5.5 Venue de la modernisation.....24

2.6 FACTEURS INFLUANCANT LA PAYE.....24

2.6.1 "Chance" de bois.....24
2.6.2 Organisation du chantier de coupe.....25
2.6.3 Camp de "batch".....25
2.6.4 Mesurage inexact.....25
2.6.5 Prix payé la corde.....25

3. EMPLOYEURS.....26

3.1 OBJECTIFS.....26

3.1.1 Production.....26
3.1.2 Meilleur prix.....27
3.1.3 Transfert et réduction du risque.....27
3.1.4 Transfert de responsabilité.....28

3.2 FIABILITE D'APPROVISIONNEMENT.....28

3.2.1 Consolidated Bathurst Inc.
- Permis Nepisiguit.....29
3.2.1.1 Entrepreneurs.....29
3.2.1.2 Syndiqués.....29
3.2.2 Miramichi Pulp and Paper
- Les permis Miramichi.....31
3.2.2.1 Entrepreneurs.....31
3.2.2.2 Logements.....31

3.3 BOISES PRIVES.....32

3.3.1 Offices de commercialisation.....32

Page

3.4 OPPOSITION AUX ORGANISMES OUVRIERS.....33

3.5 SYSTEME D'ENTREPRENEURS FORESTIERS.....33

4. GOUVERNEMENTS.....36

4.1 FEDERAL.....36

4.1.1 Chômage.....36
4.1.1.1 Manque de flexibilité.....36
4.1.1.2 Possibilités de développement personnel.....36
4.1.1.3 "Système" et contrôles.....37

4.2 FEDERALE / PROVINCIAL.....40

4.2.1 Développement économique.....40
4.2.1.1 Objectifs.....40
4.2.1.2 Approche coordonnée.....40
4.2.1.3 Conséquences sociales de la mécanisation / modernisation.....41
4.2.1.3.1 Optimisation des systèmes mécanisés.....42
4.2.1.4 Conflits avec le système social.....42
4.2.1.4.1 Projet "mitaines".....43
4.2.1.4.2 Travail "sous la table".....43
4.2.1.4.3 Taux horraires au-dessus de la table.....43
4.2.1.4.4 Echéancier de la solution.....44
4.2.1.5 Sous-utilisation.....44
4.2.1.5.1 Ressource forestière conifère (bois mou).....44
4.2.1.5.2 Ressource forestière feuillue (bois franc).....44
4.2.2 Entrepreneurship.....45
4.2.3 Impôt.....45
4.2.3.1 Crédits d'impôt pour l'investissement.....46

4.3 PROVINCIAL.....46

4.3.1 Ressources naturelles et Energie.....46
4.3.1.1 Mesurage.....46
4.3.1.1.1 Plusieurs méthodes par chantier.....47
4.3.1.2 Sylviculture.....47
4.3.1.2.1 Taux.....47
4.3.1.2.2 Formation.....48
4.3.1.2.3 Transfert de responsabilité et de risque....49
4.3.1.2.4 Flexibilité de pratiques sylvicoles.....49
4.3.1.2.5 Possibilités d'emploi en sylviculture.....49

Page

4.3.1.3 Utilisation de la ressource....50
4.3.1.3.1 Triage du bois mou....50
4.3.1.3.2 Bois franc....50
4.3.1.3.3 Energie avec le bois franc....51
4.3.1.4 Infrastructures sur les terres de la Couronne....51
4.3.1.4.1 Chemins d'accès aux chantiers....51
4.3.1.4.2 Camps de "batch"....52
4.3.2 Commission de l'hygiène et de la sécurite au travail....53
4.3.2.1 Application de la loi....53
4.3.2.2 Responsabilités des employeurs....53

4.4 PERIODE D'EMPLOI ET TECHNOLOGIE VERSUS LES EMPLOIS....53

4.4.1 Situation actuelle....53
4.4.2 Période d'emploi maximum....53
4.4.3 Arbre entier par débardeur....54
4.4.4 Abatteuse-porteuse Koehring....54

4.5 ANALYSES DES IMPACTS....58

4.5.1 Ménages....58
4.5.2 Entreprise privée....62
4.5.3 Gouvernement Provincial....62
4.5.4 Gouvernement Fédéral....63

Page

5. RECOMMANDATIONS....64

5.1 CONDITIONS MONETAIRES....65

5.1.1 Augmentation des taux....65
5.1.2 Bonus pour augmenter la durée d'emploi....65
5.1.3 Bonus pour encourager les déplacements....65
5.1.4 Rentabilisation des débusqueuses....65
5.1.5 Ajustement pour mauvaises chances de bois....66
5.1.6 Moyens de défrayer les dépenses....66

5.2 CONDITIONS NON-MONETAIRES....66

5.2.1 Camps de "batch"....66
5.2.2 Chemins....66
5.2.3 Mesurage....66

5.3 RENDEMENT OBTENU EN MATIERE D'EXPLOITATION....67

5.3.1 Optimisation des systèmes conventionels....67
5.3.2 Permis de mécanisation....67

5.4 EMPLOIS DE REMPLACEMENT....67

5.4.1 Création de 1000 emplois....67
5.4.2 Développement économique....67
5.4.3 Sylviculture....68
5.4.4 Biomasse....68

5.5 RECOMMANDATIONS GENERALES....68

5.5.1 Formation....68
5.5.1.1 Education permanente....68
5.5.1.2 Ecole de bûcheron....68
5.5.2 Certification professionnelle....69
5.5.3 Représentation des travailleurs forestiers....69
5.5.4 Boisés privés....69
5.5.5 Durée d'emploi cummulative....69
5.5.6 Agence de mise en application....70

6 GLOSSAIRE....71

LISTE DES TABLEAUX

Page

Tableau 1. Illustre les effets du niveau des gains hebdomadaires, de la durée d'emploi et des frais associés au travail forestier sur les revenus annuels (nets d'impôt et de dépenses). Le scénario comprend une famille de 4 ayant seulement une source de revenu.....17

LISTE DES GRAPHIQUES

Page

Graphique 1. La région d'étude comprend les bornes géographiques des permis 2 (Népisiguit) et la partie des permis 3 et 4 (Miramichi) au nord de la rivière Miramichi et au nord de la route 109 entre Plaster Rock et Renous.....3

Graphique 2. Les gains bruts et production journalière d'un travailleur forestier de coupe en sentier. Les valeurs de la colonne de droite représentent les taux forfaitaires payés au travailleur forestier. Le taux moyen dans la région d'étude est de 23.50$ par corde de bois coupé. La production moyenne journalière est de 4 cordes.....13

Graphique 3. Les gains bruts, les gains nets (moins tous les frais) et les prestations de l'assurance-chômage par rapport à la production journalière du travailleur forestier. Les coûts incluent un déplacement de 50 kilomètres et n'incluent aucun frais de logement. Le problème des coûts associés à l'équipement a été soulevé lors d'un sondage effectué auprès des travailleurs dans la région d'étude. Le taux forfaitaire moyen est de 23.50$ la corde.....14

Graphique 4. L'influence de la distance de déplacement sur les gains nets (moins tous les frais) d'un travailleur forestier de coupe en sentier. Les frais de déplacement sont calculés sur un taux de 0.23$ par kilomètre parcouru, à raison de deux personnes par véhicule.....15

Graphique 5. La durée d'emploi pour les travailleurs forestiers par régions, d'après les données de la Commission de l'assurance-chômage. Ces données sont celles rapportées par les employeurs à l'assurance-chômage.....16

Graphique 6. Un chemin d'accès en mauvaise état sur le chantier d'un entrepreneur de la région de la Miramichi.....19

Graphique 7. Des camps de "batch" de bûcherons dans la région de la Miramichi. Ces camps ont été déplacés des terres de la Couronne à un terain privé, la veille de notre visite.....22

Graphique 8. Illustre le système d'approvisionnement de bois de l'usine de Consolidated Bathurst Inc. et des usines de Miramichi Pulp and Paper. Les données proviennent des compagnies et de leurs plans de fonctionnement pour chacun des permis et du ministère des Ressources naturelles et de l'Energie.....30

Graphique 9. Le scénario d'emploi 1 est basé sur les proportions actuelles des méthodes de coupes et de la durée d'emploi courantes.....55

Graphique 10. Le scénario d'emploi 2 est basé sur les méthodes de coupes dans les proportions actuelles avec une durée d'emploi maximum.....55

Graphique 11. Le scénario d'emploi 3 est basé sur une conversion entière des opérations forestières (sauf sur les boisés privés) au système de tronc entier avec une durée d'emploi maximum.....56

Graphique 12. Le scénario d'emploi 4 est basé sur une conversion entière des opèrations forestières (sauf sur les boisés privés) au système d'abatteur-débardeur Koehring avec une durée d'emploi maximum.....56

Graphique 13. Les revenus nets d'impôt, des ménages et du secteur privé par rapport à la durée d'emploi. Ce graphique représente la situation à court terme.....59

Graphique 14. Les revenus du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral par rapport à la durée d'emploi. Ce graphique représente la situation à court terme.....60

Graphique 15. Les variables fiscales des travailleurs forestiers par rapport à la durée d'emploi annuel.....61

PREFACE

Ce rapport fait suite à six mois de recherches intensives sur les pratiques d'emploi dans le secteur forestier du Nord-Est du Nouveau-Brunswick. Le groupe d'étude ministériel a tenu 4 audiences publiques auxquelles ont été soumis plus de 30 mémoires. Le groupe a, de plus, eu des dialogues avec des travailleurs forestiers, des entrepreneurs forestiers, des agences gouvernementales.

Le groupe d'étude a visité plusieurs chantiers dans la région d'étude et a constaté de première main les conditions de travail et de vie dans le secteur.

Le principe directeur du groupe au long de la durée de l'étude était celui de consensus. Ce besoin de consensus a dicté la méthodologie employée pour présenter les constatations et les recommandations. La structure de ce rapport a été influencée essentiellement par l'obligation de maintenir le consensus dans le court délai alloué au groupe d'étude.

Le groupe d'étude désire remercier tous ceux qui ont bien voulu partager avec lui leurs pensées, leurs inquiétudes et leurs situations personnelles, souvent délicates. Les constatations dans ce rapport offrent des perspectives d'avenir intéressantes et positives pour tous les intéressés.

Les constatations, les opinions et les recommandations présentées ici sont partagées par tous les membres du groupe d'étude.

William Butler

Lévis Roy

Gaston Damecour

Pierre Zundel

Clarence LeBreton

SOMMAIRE EXECUTIF

1. Une des tâches importantes du groupe d'étude était la ceuillette de données sur les gains, les frais et la durée d'emploi. Des questionnaires ont été créés et utilisés pour les interviews. Toutes les interviews ont été faites par plus d'un membre du groupe d'étude.

   Les frais du métier de travailleur forestier sont d'environ 125$ par semaine de plus que la norme. Les coûts fixes, tel celui de la tronçonneuse, sont sensibles à la durée d'emploi. La durée d'emploi est courte due à la disponnibilité de la main-d'oeuvre.

   Si les frais de transport en fôret, qui sont déjà importants, deviennent onéreux, le travailleur forestier songera à se loger en fôret.

   Presque tous les coûts du travailleur forestier sont payés avec des fonds nets d'impôt. L'exception à cette règle est le propriétaire/conducteur de machineries qui peut défrayer les frais d'opération de la débusqueuse avec des fonds avant imposition. L'enquête du groupe d'étude montre que plusieurs débusqueuses ne sont pas rentables.

2. Le niveau des gains et de certains coûts sont liés au professionnalisme.

   Les taux payés varient entre l'entrepreneur qui est embauché par les titulaires de permis et les chantiers syndiqués. Le bas de la gamme représente 70% des taux offerts aux syndiqués de Consolidated Bathurst Inc..

3. La présence de l'assurance-chômage est très évidente et mène à plusieurs conditions d'emploi frauduleuses entre les travailleurs à la recherche d'un emploi et certains employeurs. Les différences résultant des conditions "spéciales" sont principalement entre les gains hebdomadaires actuels et les gains assurables, et entre les semaines travaillées et les semaines assurables. Le groupe d'étude a fixé la durée d'emploi moyenne à 15 semaines et les gains à un peu moins que la moyenne fournie par la Commission de

l'assurance-chômage. Les données (1986) sur les travailleurs forestiers fournies par la Commission de l'assurance-chômage, sont en résumé:

Comté de Gloucester:

67% ont entre 10 et 13 semaines assurables .
79% ont des gains assurables au-delà de 351$ par semaine.
La moyenne des gains hebdomadaires est de 425$.
90% ont été au chômage entre 27 et 39 semaines.

Comté de Northumberland:

75% ont entre 10 et 13 semaines assurables.
99% ont des gains assurables au-delà de 351$ par semaine.
La moyenne des gains hebdomadaires est de 428$.
56% ont été au chômage entre 14 et 26 semaines.
40% ont été au chômage entre 27 et 39 semaines.

4. Les items non-monétaires ont souvent un lien avec les items monétaires. Par exemple, le logement dans les camps de "batch" sont liés à la distance de déplacement et le temps nécessaire pour se rendre au chantier, ces deux items influencent les coûts et les gains du travailleur forestier.

5. Seulement un camp de "batch" a été vu près du permis Nepisiguit sur un terrain privé pour éviter les mesures législatives. Plusieurs camps de "batch" ont été trouvés sur ou près des permis Miramichi et Kent.

   Une courte période d'emploi et de faibles gains, ne justifient pas l'acquisition d'un logement convenable.

6. Les méthodes de rémunération et de mesurage de bois ont été examinées. Les titulaires de permis et certains de leurs entrepreneurs utilisent des méthodes sans "arrangements spéciaux".

   Cependant, à mesure que l'on s'éloigne (en autorité et en responsabilité) des titulaires de permis, les "arrangements" frauduleux deviennent plus répandus. Le mesurage pour fin de rémunération n'est pas toujours fait par un mesureur détenteur de permis.

Dans la région de la Miramichi, le mesurage de bois est souvent fait à l'arrivée à l'usine de transformation où le travailleur n'aura pas l'occasion de vérifier le bordereau de mesurage. Le groupe a pris connaissance de quelques plaintes à ce sujet, le besoin d'être capable de corriger une erreur a été souligné.

7. La force ouvrière disponible est évaluée à deux fois celle requise pour effectuer le travail dans une période d'emploi raisonnable. La force ouvrière surabondante est donc très sensible aux changements technologiques dans et à l'extérieur de la région. Les grèves, les fermetures d'usines et les travailleurs d'ailleurs à la recherche d'un emploi dans le Nord-Est ont tous un impact sur la disponibilité ouvrière.

   Les exigences du travail saisonnier sont élevées dues à un manque de possibilités d'emploi dans tous les secteurs.

8. Les coûts élevés du travail forestier et des taux qui ne reflètent pas ces coûts n'encouragent pas la mobilité profitable vers d'autres régions. Les propriétaires conducteurs d'équipement qui doivent faire face au financement ou les travailleurs qui n'ont pas satisfait aux exigences d'admissibilité à l'assurance-chômage s'aventurent à l'extérieur de la région.

9. Les employeurs sont tous des entreprises engagées dans le réseau d'approvisionnement d'une usine de transformation de bois. La tendance vers la sous-traitance a éloigné les chantiers forestiers de l'usine. Avec la sous-traitance vient le transfert de risques et de responsabilités. L'éloignement est plus marqué chez les titulaires de sous-permis.

10. Les employeurs de la région Népisiguit étaient plus indépendants et prêts à discuter avec le groupe d'étude. La main-d'oeuvre de la région était aussi très ouverte et franche durant les interviews. Plusieurs travailleurs forestiers nous ont décrit des relations ouvrières très positives avec leurs employeurs. L'association des bûcherons du Nouveau-Brunswick a été un intermédiaire actif entre les travailleurs et les employeurs forestiers durant la saison de coupe de 1987.

11. Les employeurs de la Miramichi étaient peu disposé à discuter avec le groupe d'étude. Les quelques entrepreneurs forestiers qui ont discuté ouvertement semblaient professionnels. Les travailleurs de la Miramichi étaient souvent réticents devant une interview où l'anonymat était assuré. A plusieurs camps de "batch" nous avons constaté une crainte de la part des travailleurs à discuter avec le groupe d'étude.

12. Les entrepreneurs des deux régions étaient de calibres professionnels variés. Ce qui a surpris le groupe d'étude était le faible volume par contrat et la courte durée des opérations forestières de certains. Dans certains cas, l'échelle des opérations satisfaisait aux conditions, mais dans d'autres cas le volume de bois à couper ne permettait aucune dépense, telle que l'amélioration des chemins.

13. Nous avons examiné le développement économique de la région et constaté que le secteur des pêches et l'infrastructure semblent avoir eu le plus d'attention. Tout nous indique qu'il y a un besoin de développer une base économique et d'emploi diversifiée.

14. La dépendance économique sur l'assurance-chômage est bien établie et crée un obstacle à un changement rapide dans le développement économique. Le besoin de réduire graduellement la dépendance sur le gouvernement doit être souligné. L'établissement d'une période d'emploi maximum, sans changement technologique, dans le secteur forestier nécessitera au moins 1 000 emplois.

15. Une approche professionnelle envers l'emploi dans le secteur forestier est essentielle si nous voulons reconnaître la profession des travailleurs forestiers. La surabondance de travailleurs (de tous les secteurs) à la recherche d'un emploi saisonnier dans le secteur forestier et les projets de création d'emploi ont ensemble établi le travail forestier et la sylviculture comme étant peu rentable et de dernier recours.

16. La modernisation, particulièrement dans le secteur des pêches, a eu lieu et a déplacé des travailleurs. Une grande partie des ménages recevant les prestations de l'assistance sociale vient de ce secteur. Il est nécessaire que la modernisation soit complétée par une planification de la main-d'oeuvre pour les personnes dont les emplois seront suprimés.

Toute modernisation dans le secteur forestier augmente la main-d'oeuvre déjà surabondante et inquiète les travailleurs forestiers de métier.

17. Le secteur forestier peut développer des emplois dans la sylviculture et dans la coupe en intégrant la coupe à la sylviculture. Actuellement seules les interventions sylvicoles, pour lesquelles des taux sont établis, sont exécutées. Le barême de taux ne permet aucune compensation pour les méthodes de coupe, qui éléminent ou réduisent le besoin d'interventions sylvicoles subséquentes. Plusieurs de ces méthodes de coupe sylvicole exigent beaucoup de main-d'oeuvre et sont rentables face à la pénurie de bois prévue.

18. L'impact le plus important sur la main-d'oeuvre serait l'établissement, à grande échelle, d'une durée d'emploi maximum. L'analyse du groupe d'étude compare plusieurs scénarios, le premier étant la situation actuelle, et le seconde étant celui où la durée d'emploi est augementée à son maximum sans changer les méthodes de coupe.

19. Les conditions de travail de plusieurs travailleurs forestiers non-syndiqués justifient une répresentation.

20. A cause de la dépendance économique venant de l'assistance du gouvernements, toutes mesures correctives devraient être entreprises graduellement.

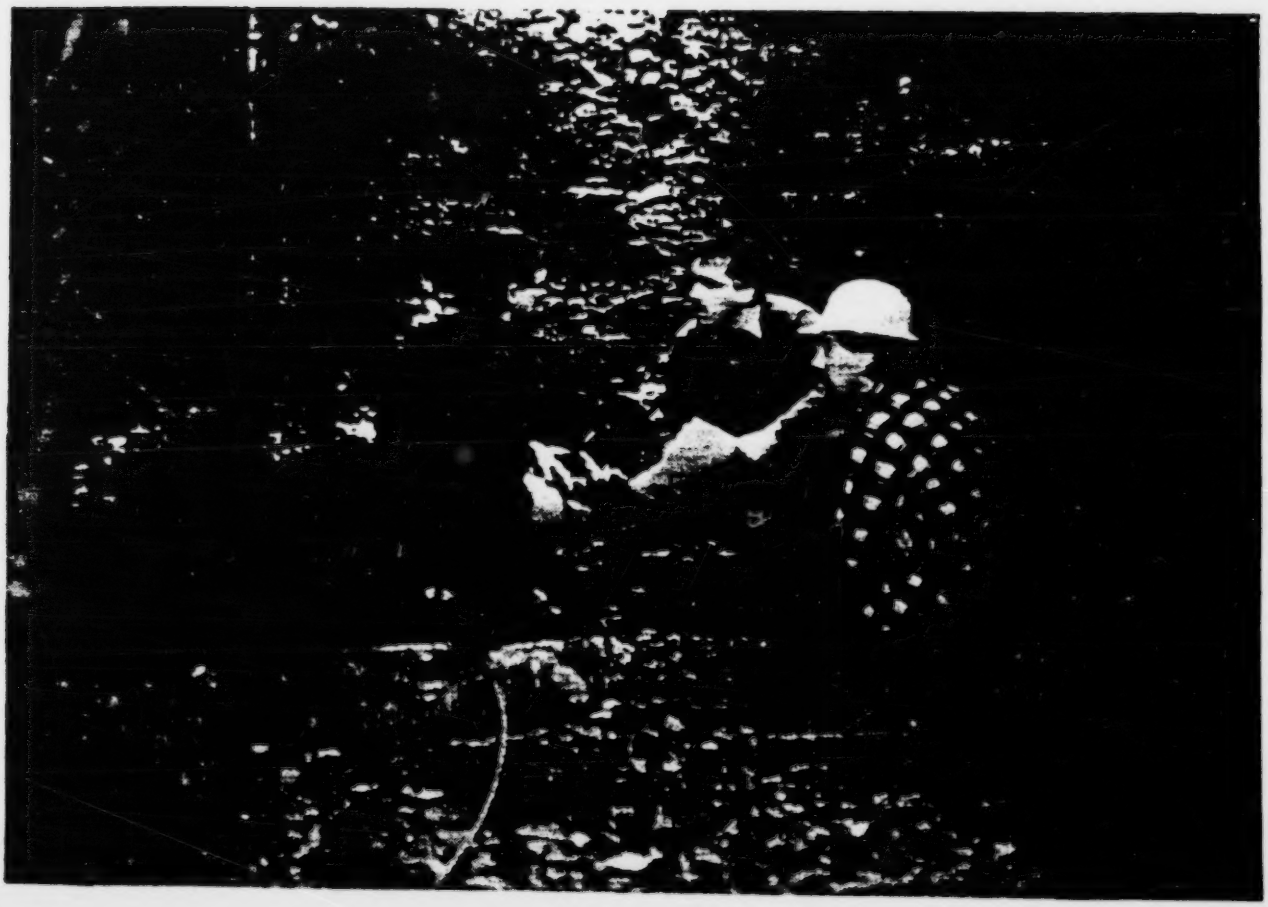
21. On doit identifier qui est travailleur forestier professionnel et qui peut le devenir. La certification des travailleurs forestiers et des entrepreneurs forestiers offre des avantages pour tous les intéressés. Le travailleur forestier professionnel ne trouvera plus de personnes incompétentes, ni d'entrepreneurs incompétents dans le métier.

L'entrepreneur forestier aura l'assurance que le travailleur forestier professionnel aura les habilités nécessaires.

22. La participation des agences, des associations, des employeurs et des travailleurs est essentielle à la mise en application des recommandations. Nous avons constaté que dans plusieurs cas les mandats de diverses agences se chevauchent ou laissent des ouvertures qui rendent les mesures législatives inefficaces. Dans d'autres cas les mesures existantes n'ont simplement pas fonctionné.

Le groupe d'étude recommande donc l'établissement d'une agence temporaire de mise en application des recommandations de ce rapport.

INTRODUCTION



1. INTRODUCTION

Durant le mois de juin 1987, des gens ont participé à une manifestation à Bathurst, Nouveau-Brunswick. Ils exprimaient leur mécontentement face aux pratiques d'emploi dans le nord-est de la province.

A la suite de cette manifestation, le ministre du Travail et le ministre des Ressources naturelles et de l'Energie ont, ensemble, mis sur pied un groupe d'étude ministériel pour enquêter et faire un compte rendu des conditions et des pratiques d'emploi dans le secteur forestier du nord-est de la province.

Le mandat est :

1. Etudier la paye -- ensemble des avantages sociaux et des frais des travailleurs forestiers.

2. Etudier les conditions de travail autres que monétaires et faire des observations à ce sujet.

3. Etablir le rendement obtenu en matière d'exploitation forestière pour chaque méthode de récolte. Etablir l'effectif actuellement employé pour chaque méthode et également l'effectif qui sera nécessaire si la mécanisation se poursuit selon ce qu'il y a de plus probable.

4. Examiner la question des emplois de remplacement et les besoins de formation des travailleurs dont l'emploi a été supprimé.

5. Recommander des mesures à court et à long terme, suite à l'examen par le groupe d'étude des questions ci-dessus et de ses constatations.

6. Présenter au ministre du Travail et à celui des Resources naturelles un rapport provisoire au plus tard le 31 juillet et ensuite un rapport complet.

La Composition du groupe:

William Butler, président Dead River Limitée
- Forestier professionnel agrée

Gaston J. Damecour, expert-conseil, Agfor Limitée
- Forestier professionnel agrée

Clarence Lebreton, travailleur forestier
- Président, section locale du syndicat canadien des travailleurs du papier, Miramichi Pulp & Paper, division forestière

Lévis Roy, travailleur forestier
- Mesureur détenteur de permis
- Président, du comité exécutif de l'Association des bûcherons du N.-B..

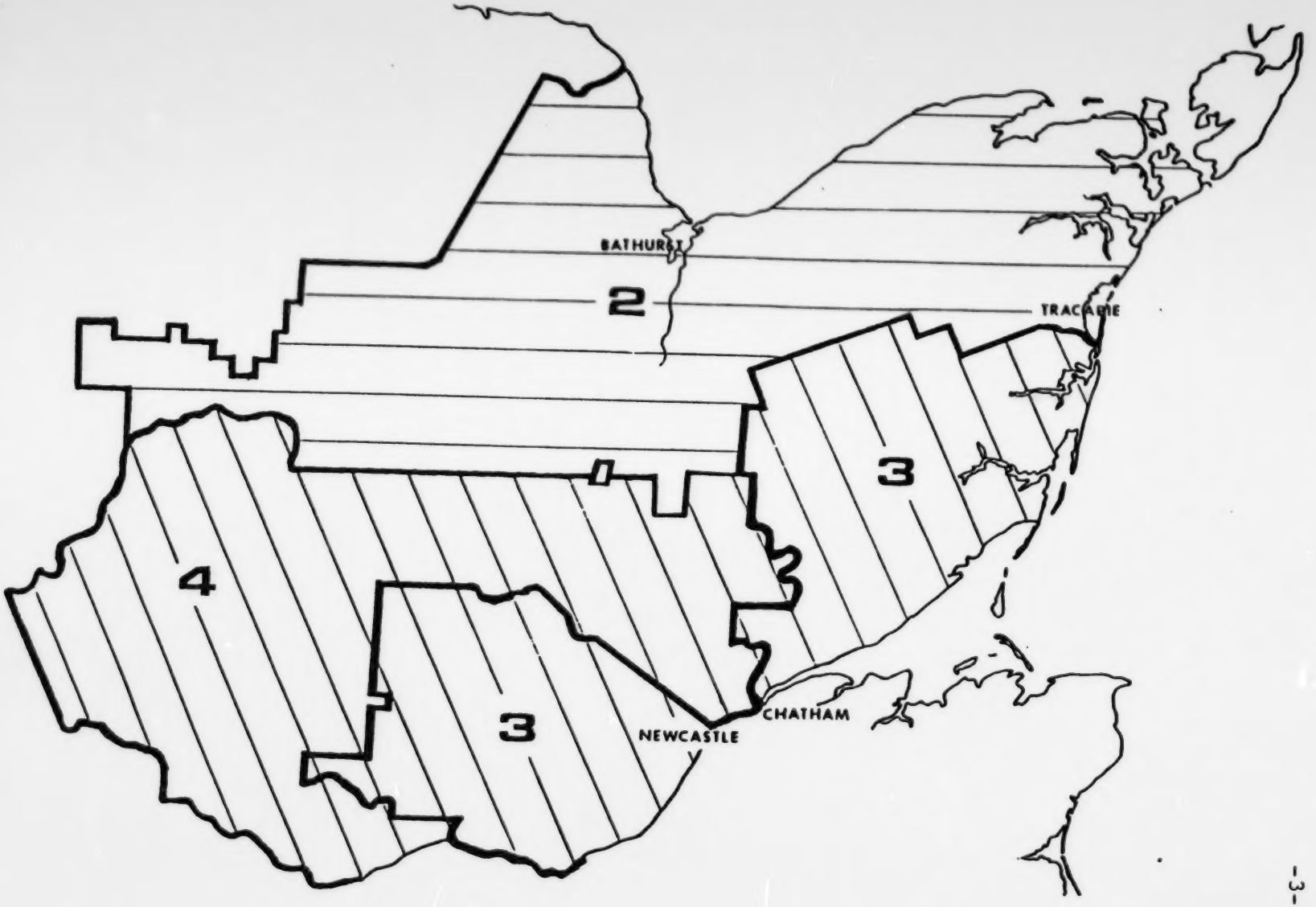
Pierre Zundel, professeur des sciences forestières
Campus d'Edmunston Université de Moncton
- Economiste forestier

Le groupe a adopté un plan de travail avant même le début des travaux, et il a déterminé que les conclusions seraient basées sur des faits constatés par le groupe en entier. La composition du groupe représente plusieurs milieux du secteur, ainsi il a été décidé qu'un consensus était nécessaire sur le plan d'étude et les méthodes à être employées afin de répondre au mandat.

Suivant le plan d'étude, le groupe a entrepris 4 audiences publiques , a organisé plusieurs réunions privées, et a fait des enquêtes auprès des travailleurs.

Le groupe a également enquêté sur les conditions de travail et de vie en forêt, et il a examiné les influences de plusieurs organismes gouvernementaux. Le groupe a rencontré la Commission des accidents du travail, la Commission de l'assurance-chômage, les ministères de la Santé et des Services communautaires, des Ressources naturelles et de l'Energie, et de l'Enseignement supérieur et de la Formation. En plus, le groupe a eu des entretiens avec des travailleurs, des employeurs, des titulaires de permis, des titulaires de sous permis, ainsi qu'avec la NBFPA (New Brunswick Forest Product Association).

Plusieurs analyses ont été faites portant sur la tendance vers la mécanisation forestière, et sur d'autres données afin de définir le besoin de main-d'oeuvre dans le secteur forestier.



Graphique 1. La région d'étude comprend les bornes géographiques des permis 2 (Népisiguit) et la partie des permis 3 et 4 (Miramichi) au nord de la rivière Miramichi et au nord de la route 109 entre Plaster Rock et Renous.

Quand on considère les causes et les effets, il est clair que le niveau d'emplois dans l'industrie forestière ou autre, et les mesures législatives fédérales et provinciales ont eu et continuent d'avoir un effet important sur les niveaux d'emplois, sur les conditions de travail, et sur le mode de vie dans la région du nord-est.

On doit souligner les effets de l'assurance-chômage et de la loi sur les terres de la Couronne de 1982 sur le niveau d'emploi et les conditions de travail des travailleurs forestiers.

Il y a de nombreux exemples qui montrent que les mesures législatives existantes ne sont pas suffisamment mises en application. La mise en application des mesures législatives pourrait améliorer considérablement les conditions dans le secteur forestier.

Il n'y a aucun doute que plusieurs constatations dans le rapport s'appliquent à d'autres régions de la province. Il serait par contre prétentieux d'étendre les conclusions du rapport aux autres régions de la province sans adaptations et sans étude.

Le rapport traite des travailleurs forestiers, des employeurs et des gouvernements fédéral et provincial.

Les travailleurs sont divisés en deux goupes, les syndiqués et les non syndiqués.

Ce rapport traite aussi des employeurs parce que les travailleurs sont leurs employés. Le groupe reconnait également les compagnies utilisatrices de bois à cause de l'autorité qu'elles exercent sur les entrepreneurs forestiers qui sont des employeurs.

Les gouvernements provincial et fédéral ont joué un rôle important dans la détérioration graduelle des conditions économiques dans le Nord-Est.

Le groupe d'étude a eu l'occasion de constater de première main les problèmes soulevés dans ce rapport. Il souhaite que tous les intervenants qui auront à participer à l'amélioration des conditions d'emplois dans le secteur forestier aient des réactions positives.

1.1 SECTEUR FORESTIER

1.1.1 Concurrence sur le marché international

Une partie importante du volume de bois que produit chaque travailleur forestier est destinée aux usines de pâtes et papiers sous forme de bois de pâte (pulpe), bois de colombage (studwood) ou bois de sciage. Ces produits sont vendus principalement sur le marché mondial.

Soixante-dix pourcent des produits forestiers du Nouveau-Brunswick sont exportés et représentent 40% du total des exportations de la province.

Les industries de pâtes et papiers et de sciage obtiennent donc la grosse partie de leurs revenus sur le marché international.

1.1.2 Objectifs des entreprises forestières

L'industrie des produits forestiers est sensibilisée aux coûts et est motivée par le profit. Le besoin de profits et d'un rendement financier est à la base des objectifs opérationnels de toutes les compagnies.

Le bois est la matière première utilisée dans les usines de l'industrie forestière . Le gérant d'une division forestière a la responsabilité d'approvisionner l'usine au meilleur prix possible, tout en respectant les lois du pays.

1.1.3 .Historique des années 60

Traditionnellement, il y a un climat de tension et de confrontation entre les compagnies de pâtes et papiers ou autres et leurs employés qui essayent de se regrouper dans une association donnée. Les compagnies forestières d'aujourd'hui ne font pas exception à la règle. Dans les deux régions qui nous intéressent, les syndicats ont fait leur entrée au début des années 60.

Historiquement habituées à avoir une certaine emprise sur la conduite des employés, les compagnies conçoivent mal que les travailleurs soient représentés. Négocier avec les syndicats réduit l'autorité et la puissance des compagnies, qui leur ont été si avantageuses depuis bien des années.

1.1.4 Tactiques durant les années 50-60

Les compagnies ont offert une vive résistance à la syndicalisation et elles ont employé plusieurs tactiques pour la discréditer.

Une des tactiques consistait à offrir un prix plus élevé aux non syndiqués, de manière à semer le doute dans l'esprit du travailleur, relativement à l'efficacité de son syndicat.

Le groupe d'étude a aussi constaté que les compagnies ont fait des pressions auprès des entrepreneurs pour empêcher ces derniers d'accepter des contrats négociés avec l'Association des bûcherons du Nouveau-Brunswick.

Quand les travailleurs des entrepreneurs forestiers sont syndiqués, les entrepreneurs peuvent perdre leur contrat. Un entrepreneur forestier de la Miramichi a perdu son contrat après que ses employés ont été syndiqués par le Syndicat canadien des travailleurs du papier.

Au cours des audiences publiques, certains travailleurs forestiers ont affirmé qu'il existe une liste noire. Nous sommes au courant d'un cas où un travailleur qui a participé à la syndicalisation d'un entrepreneur de la Miramichi l'an passé a été incapable de retrouver un emploi dans sa région cette année.

1.1.5 Subvention du gouvernement pour la mécanisation

Depuis les vingt dernières années, les compagnies de Newcastle et Bathurst bénéficient de nombreuses subventions du gouvernement pour mécaniser leurs usines de transformation. La mécanisation a eu un effet direct sur les emplois, puisque seulement certains travailleurs déplacés ont pu trouver un emploi dans la nouvelle usine.

La mécanisation dans nos forêts aurait un effet catastrophique en raison de la surabondance actuelle de la main-d'oeuvre. L'industrie forestière ne se préoccupe guère de l'aspect social du problème dans la région.

Le groupe d'étude a constaté que la mécanisation peut servir d'argument de taille pour décourager le travailleur à demander une augmentation de salaire.

1.1.6 Moyens à la disposition des compagnies pour régler les conflits

Les compagnies disposent de très grands moyens pour faire face au conflit avec les travailleurs. Les recours en justice, comme les injonctions, sont très coûteux, et sont ainsi moins accessibles à ceux qui n'ont pas les moyens. Les injonctions font en sorte que le travailleur est considéré coupable avant d'être jugé ,et celui-ci perd son droit le plus fondamental de se prononcer publiquement sur un sujet précis.

Nous croyons que la meilleure façon de régler des problèmes est de réunir les parties en cause à la même table et de discuter de façon contructive.

> "Je demanderais au gouvernement, compagnies concernées, entrepreneurs etc., qu'on commence par s'entendre entre nous et de s'accepter au lieu de chercher qui sera le grand gagnant dans toute cette affaire. Il faudrait que tout le monde mette un peu d'eau dans son vin."
>
> présenté par Alonzo St-Pierre
> le 10 juillet 1987
> Bathurst. N.-B.

LES TRAVAILLEURS FORESTIERS

2. TRAVAILLEUR FORESTIER

2.1 TRAVAILLEURS

Le travailleur forestier syndiqué occupe une position minoritaire dans le secteur forestier. Les travailleurs syndiqués sont plus ou moins protégés des effets de l'offre et de la demande du marché du travail.

Pour sa part, le travailleur non syndiqué est sujet à tous les effets du marché du travail.

La matière première provenant des boisés privés, des scieries (copeaux) et des titulaires d'un sous-permis a un effet sur les emplois destinés au travailleur forestier.

2.2. CHANGEMENTS DANS LA MAIN-D'OEUVRE

Les diverses sources d'approvisionnement en matière première et les options d'exploitation forestière ont ensemble un impact direct sur la demande de main-d'oeuvre forestière.

L'offre de main-d'oeuvre est par contre, influencée par des changements à l'intérieur et à l'extérieur du secteur forestier de la région. Le secteur forestier, étant un employeur saisonnier d'envergure et offrant la possibilité de gains assurables, est un secteur qui attire l'offre de la main-d'oeuvre.

2.2.1 Modernisation/Mécanisation

Toutes formes de modernisation, dans un secteur ou dans un autre, auront un impact sur la main-d'oeuvre disponible.

En règle générale, le travailleur qui a subit un licenciement technique recherchera, en premier lieu, un travail dans le même domaine. Si cela ne s'avère pas possible, le travailleur considérera un changement de domaine et de métier soit permanent ou temporaire. Dans le contexte actuel, le travailleur déplacé peut devenir, avec le temps, une charge de la société, tels certains travailleurs

déplacés par la modernisation dans le secteur des pêches.

2.2.1.1 Dans d'autres régions

La modernisation/mécanisation dans les autres régions a forcé plusieurs travailleurs à revenir dans leur région natale et à se joindre à la main-d'oeuvre disponible de cette localité.

Si le travailleur qui est mis à pied à l'extérieur de la région où il réside, tel que les travailleurs forestiers du Nord-Est qui travaillent dans le Sud de la province ou ailleurs au Canada, il pourrait s'aventurer encore plus loin ou revenir chez lui et chercher un travail convenable. Un manque de travail acceptable pourrait causer un changement de secteur, permanent ou temporaire.

Les effets de la mécanisation dans les autres secteurs n'ont pas nécessairement d'impact direct sur un secteur particulier. L'effet est souvent indirect, causant d'autres déplacements et des changements d'emplois pour plusieurs personnes. Ces changements incluent les changements de secteurs, de durée d'emploi, de lieu d'emploi et des conditions de travail.

Les travailleurs du Nord-Est, déplacés par la mécanisation forestière dans d'autres régions, qui sont revenus au Nord-Est pour chercher un emploi dans le secteur forestier, ne retrouvent pas toujours les mêmes conditions qu'ils avaient.

Les travailleurs d'autres régions qui choisissent de s'aventurer dans la région du Nord-Est ne sont pas toujours les bienvenus. Depuis dix ans, les travailleurs forestiers locaux se sont manifestés à plusieurs reprises à ce sujet.

La mécanisation dans le secteur forestier en dehors de la région d'étude a augmenté l'ampleur de la main-d'oeuvre forestière traditionnelle du Nord-Est.

2.2.1.2 Dans d'autres secteurs du Nord-Est

A l'intérieur du Nord-Est, tout licenciement ou toute grève influence le marché du travail saisonnier.

2.3. AMPLEUR DE LA MAIN D'OEUVRE

La surabondance de la main-d'oeuvre exerce une pression sur les débouchés saisonniers. Ainsi, l'offre, dans les secteurs saisonniers ,tels que la pêche et la forêt, est plus forte que la demande durant certaines pérodes de l'année.

2.3.1 Manque de possibilités d'emploi

Dans une région où le taux de chômage varie entre 25% quand l'emploi est à son maximum et 65% durant les mois d'hiver, on ne peut s'attendre à de nombreuses possibilités d'emploi. Les emplois sont généralement saisonniers et à court terme.

Les emplois saisonniers sont basés dans les secteurs forestiers et des pêches. On constate donc, durant l'été et l'automne, une main-d'oeuvre abondante, même surabondante. Une fois qu'on a satisfait aux exigences saisonnières et à celles du chômage, l'offre de la main-d'oeuvre diminue.

Ce système suffit tant que tous les gens peuvent satisfaire aux exigences de l'assurance-chômage. Aussitôt que le nombre d'emplois saisonniers est inférieur à l'offre ou que les conditions attachées à ces emplois sont abusives, le système fléchit.

2.3.2 Manque de mobilité de la main-d'oeuvre

A une époque, les travailleurs se déplaçaient pour trouver un emploi plus stable et/ou plus payant.

On constate, aujourd'hui, que les prestations que retirent les chômeurs sont suffisamment élevées par rapport aux gains nets pour décourager un déplacement temporaire, sauf dans les cas où les travailleurs n'ont pu satisfaire aux exigences de l'assurance-chômage ou à un intérêt économique. Par exemple, le propriétaire d'une débusqueuse, qui doit travailler pour faire face à ses obligations financières.

On doit souligner que les conditions, les salaires et les dépenses liés au travail forestier n'encouragent pas le chômeur à se déplacer pour un autre emploi.

Les conditions offertes et les risques liés au travail forestier, que l'on trouve dans les autres régions, n'incitent pas le travailleur forestier à aller là où il n'y a pas assez de main-d'oeuvre forestière

d'expérience. De plus, les frais additionnels de déplacement viendraient s'ajouter aux coûts élevés liés à son métier.

Le manque de mobilité est une des raisons pour laquelle la région est soumise aux pressions du marché du travail saisonnier.

2.4 CLIMAT SOCIAL

Le climat actuel pour les travailleurs forestiers comprend un taux de chômage élevé, une période d'emploi saisonnière qui diminue depuis plusieurs années, et maintenant une réduction de possibilité d'emploi.

2.4.1 Manque de protection d'emploi

Le travailleur forestier professionnel qui, il y a dix ans, travaillait jusqu'à 30 semaines par année, se trouve maintenant parmi une foule de gens à la recherche du même emploi saisonnier. Aujourd'hui, le travailleur forestier ne peut avoir qu'une douzaine de semaines de travail assurables.

Le travailleur forestier voit les possibilités de pratiquer son métier diminuer et même disparaître. Cette diminution est, en partie, le résultat d'une main-d'oeuvre croissante et d'une modernisation/mécanisation dans tous les secteurs incluant le secteur forestier.

2.4.2 Image professionnel

L'image du travail forestier, aujourd'hui, semble être celle d'un travail de subsistance et de dernier recours. C'est le cas pour certains travailleurs, mais pour le travailleur forestier de métier, il s'agit d'une profession qu'il désire pratiquer avec fierté.

Nous avons constaté qu'un nombre élevé de travailleurs est à la recherche d'un emploi dans le secteur forestier. Beaucoup de travailleurs sont dans le métier depuis 5 à 36 ans, d'autres se sont ajoutés tout récemment, tandis que certains sont en forêt en attendant un emploi dans le domaine de la construction.

Les facteurs suivants dévalorisent le travailleur forestier:

1. le manque d'emploi,
2. le manque de mobilité rentable,
3. le taux de chômage élevé,
4. le manque de protection d'emploi durable,
5. l'image d'un travail de dernier recours.

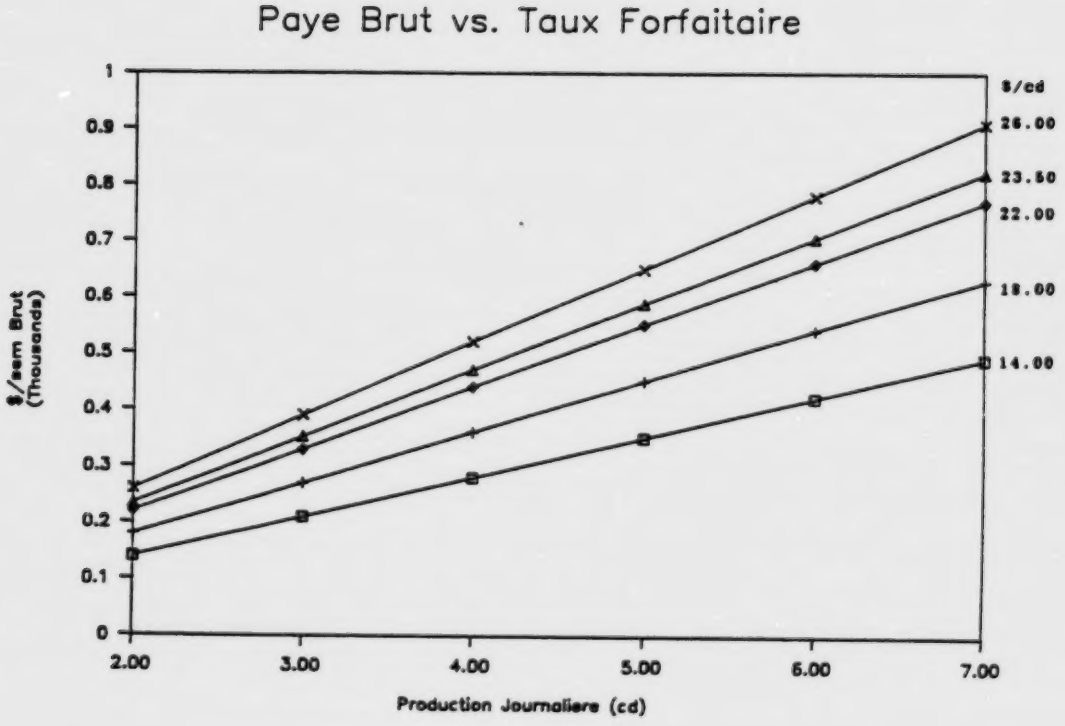
2.5 INTERETS DES TRAVAILLEURS FORESTIERS

2.5.1 Sécurité de revenu - Coût de la vie

Les travailleurs forestiers, comme tout autre membre de la société, font face à un coût de la vie sur lequel ils n'exercent que peu de contrôle. Au Nouveau - Brunswick, le seuil de la pauvreté pour une famille de quatre varie de 16,000$ à 18,000$ par année.

2.5.2 Gains

Le graphique 2 montre la relation entre les gains hebdomadaires, la production journalière et les taux forfaitaires ("piecework rate") payés aux travailleurs forestiers "à la trail" (bois coupé et tronçonné manuellement en sentier). Le groupe d'étude a recueilli, dans le Nord-Est, les données qui ont servi à la préparation du graphique. On voit qu'à une production de quatre cordes par jour et un taux forfaitaire de 23.50$ la corde, les données de base, le travailleur peut s'attendre de gagner 470$ brut par semaine. Avant de tirer des conclusions en ce qui a trait aux gains du travailleur, deux facteurs doivent entrer en ligne de compte: premièrement, le nombre de semaines travaillées par année et deuxièmement, les coûts associés au travail.

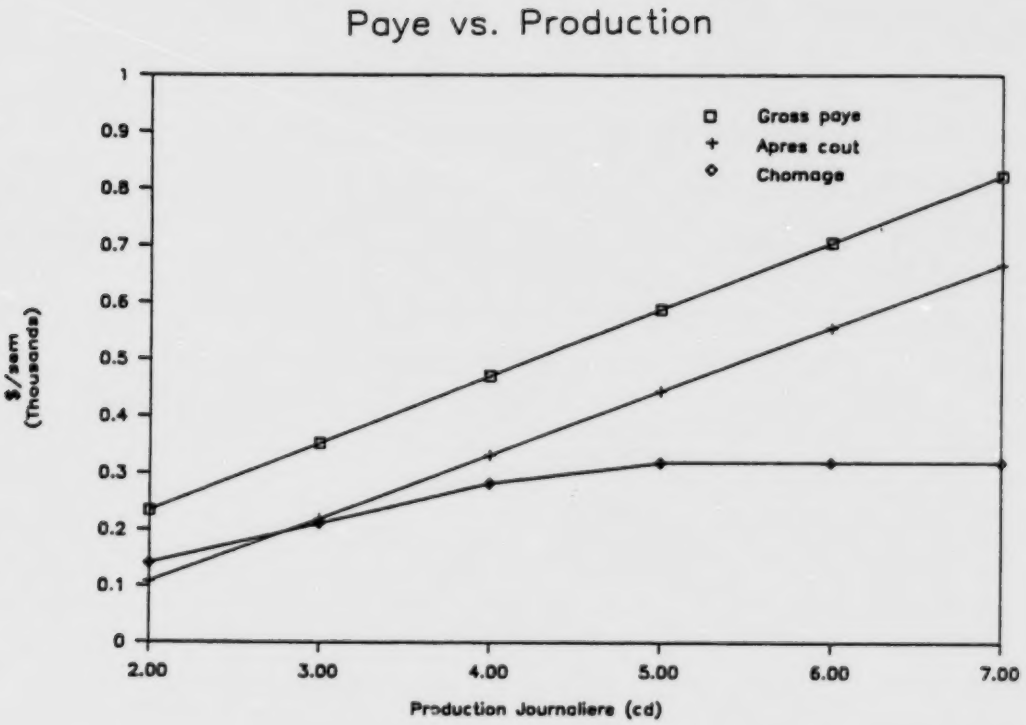


Graphique 2. Les gains bruts et production journalière d'un travailleur forestier de coupe en sentier. Les valeurs de la colonne de droite représentent les taux forfaitaires payés au travailleur forestier. Le taux moyen dans la région d'étude est de 23.50$ par corde de bois coupé. La production moyenne journalière est de 4 cordes.

2.5.3 Coûts associés au travail forestier

Les dépenses hebdomadaires moyennes pour les travailleurs forestiers dans le Nord-Est ont été estimées après une ceuillette de données faite par le groupe d'étude. Pour les travailleurs forestiers "à la trail", ces coûts se chiffraient à 125$ par semaine.

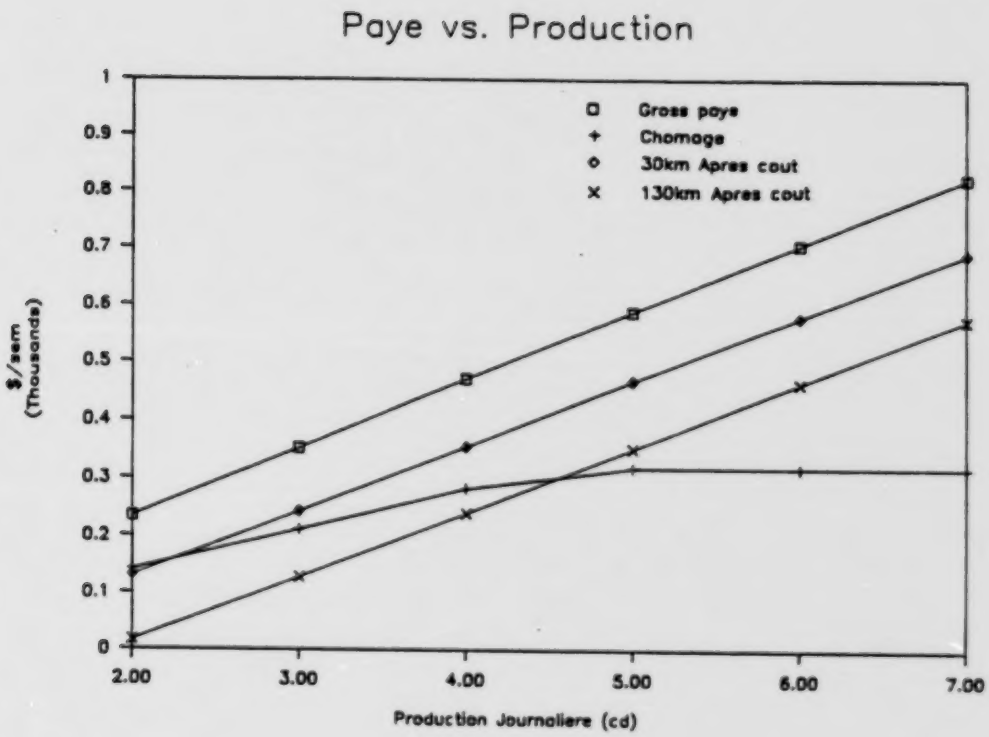
Il est clair que les coûts élevés du travail en forêt ont un effet important sur les gains nets des travailleurs. Le graphique 3 illustre cet effet. Il est surprenant que les gains nets du chômage soient supérieurs à ceux obtenus en travaillant à certains niveaux de production. Il est aussi important de reconnaître que le travailleur forestier doit payer ses frais avec ses revenus nets d'impôt.



Graphique 3. Les gains bruts, les gains nets (moins tous les frais) et les prestations de l'assurance-chômage par rapport à la production journalière du travailleur forestier. Les coûts incluent un déplacement de 50 kilomètres et n'incluent aucun frais de logement. Le problème des coûts associés à l'équipement a été soulevé lors d'un sondage effectué auprès des travailleurs dans la région d'étude. Le taux forfaitaire moyen est de 23.50$ la corde.

2.5.3.1 Distance de voyage

La paye nette est, en général, inversement proportionnelle à la distance de voyage. Puisqu'aucun montant n'est prévu pour le coût du transport, le travailleur, seul, en assume la responsabilité (Graphique 4).



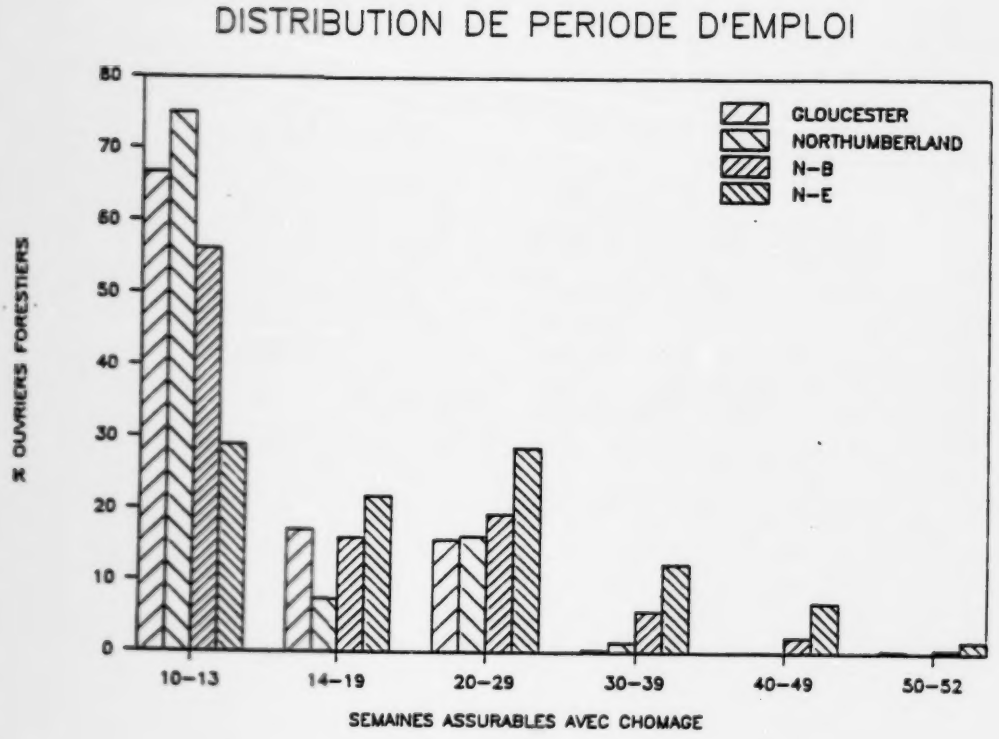
Graphique 4. L'influence de la distance de déplacement sur les gains nets (moins tous les frais) d'un travailleur forestier de coupe en sentier. Les frais de déplacement sont calculés sur un taux de 0.23$ par kilomètre parcouru, à raison de deux personnes par véhicule.

2.5.4 Conditions de travail

2.5.4.1 Période de travail

Le graphique 5 montre la distribution de la durée de travail pour les travailleurs forestiers des comtés de Gloucester et Northumberland ainsi que pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Ecosse. Tableau 1 résume les effets de la période d'emploi et des gains sur les revenus.

Les données receuillies en forêt par le groupe d'étude indiquent que les chiffres provenant de la Commission d'assurance-chômage sous-estiment la durée du travail et surestiment les gains assurables hebdomadaires. De telles erreurs sont principalement dues à la fraude répandue qui vise l'augmentation des prestations de l'assurance-chômage.



Graphique 5. La durée d'emploi pour les travailleurs forestiers par régions, d'après les données de la Commission de l'assurance-chômage. Ces données sont celles rapportées par les employeurs à l'assurance-chômage.

> "Nous ne sommes pas intéressés aux projets de dix semaines; nous avons notre fierté. Les bûcherons vallent plus que des projets de dix semaines; nous voulons continuer à participer au développement de notre province par nos services comme tout autre travailleur de métier."
>
> Mémoire de M. Onile Doiron
> Syndicat Canadien des travailleurs du papier,
> Locale 154
> Présenté à Paquetville, le 25 juillet, 1987

La période d'emploi devient importante dans les chantiers où les employés ont acheté des machines et doivent générer des revenus pour en payer le financement et l'entretien. Le travailleur forestier ne retire pas seulement un revenu de

Tableau 1. Illustre les effets du niveau des gains hebdomadaires, de la durée d'emploi et des frais associés au travail forestier sur les revenus annuels (nets d'impôt et de dépenses). Le scénario comprend une famille de 4 ayant seulement une source de revenu.

REVENUS ET IMPOT DU TRAVAILLEUR sur 1986

SEMAINES TRAVAILLEES 10
SEMAINES CHOMEES 40

GAINS $/SEMAINE	GAINS /AN	$CA-C /SEM	$CA-C /AN	$BRUT/AN	IMPOTS PAYES	$CA-C -IMPOT	FRAIS	REVENUS /AN -IMPOT -FRAIS
$350	$3,500	$210	$8,400	$11,900	$705	($7,695)	$950	$10,245
$450	$4,500	$270	$10,800	$15,300	$1,650	($9,150)	$1,050	$12,600
$550	$5,500	$297	$11,880	$17,380	$2,260	($9,620)	$1,100	$14,020
$650	$6,500	$297	$11,880	$18,380	$2,565	($9,315)	$1,300	$14,515
$750	$7,500	$297	$11,880	$19,380	$2,895	($8,986)	$1,600	$14,886

SEMAINES TRAVAILLEES 20
SEMAINES CHOMEES 30

GAINS $/SEMAINE	GAINS /AN	$CA-C /SEM	$CA-C /AN	$BRUT/AN	IMPOTS PAYES	$CA-C -IMPOT	FRAIS	REVENUS /AN -IMPOT -FRAIS
$350	$7,000	$210	$6,300	$13,300	$1,086	($5,214)	$1,900	$10,314
$450	$9,000	$270	$8,100	$17,100	$2,179	($5,922)	$2,100	$12,822
$550	$11,000	$297	$8,910	$19,910	$3,004	($5,906)	$2,200	$14,706
$650	$13,000	$297	$8,910	$21,910	$3,666	($5,244)	$2,600	$15,644
$750	$15,000	$297	$8,910	$23,910	$4,294	($4,616)	$3,200	$16,416

SEMAINES TRAVAILLEES 30
SEMAINES CHOMEES 20

GAINS $/SEMAINE	GAINS /AN	$CA-C /SEM	$CA-C /AN	$BRUT/AN	IMPOTS PAYES	$CA-C -IMPOT	FRAIS	REVENUS /AN -IMPOT -FRAIS
$350	$10,500	$210	$4,200	$14,700	$1,470	($2,730)	$2,850	$10,380
$450	$13,500	$270	$5,400	$18,900	$2,741	($2,659)	$3,150	$13,009
$550	$16,500	$297	$5,940	$22,440	$3,841	($2,099)	$3,300	$15,299
$650	$19,500	$297	$5,940	$25,440	$4,794	($1,146)	$3,900	$16,746
$750	$22,500	$297	$5,940	$28,440	$5,761	($179)	$4,800	$17,879

SEMAINES TRAVAILLEES 40
SEMAINES CHOMEES 10

GAINS $/SEMAINE	GAINS /AN	$CA-C /SEM	$CA-C /AN	$BRUT/AN	IMPOTS PAYES	$CA-C -IMPOT	FRAIS	REVENUS /AN -IMPOT -FRAIS
$350	$14,000	$210	$2,100	$16,100	$1,861	($239)	$3,800	$10,439
$450	$18,000	$270	$2,700	$20,700	$3,297	$597	$4,200	$13,203
$550	$22,000	$297	$2,970	$24,970	$4,758	$1,788	$4,400	$15,813
$650	$26,000	$297	$2,970	$28,970	$6,042	$3,072	$5,200	$17,729
$750	$30,000	$297	$2,970	$32,970	$7,438	$4,468	$6,400	$19,132

SEMAINES TRAVAILLEES 50
SEMAINES CHOMEES 0

GAINS $/SEMAINE	GAINS /AN	$CA-C /SEM	$CA-C /AN	$BRUT/AN	IMPOTS PAYES	$CA-C -IMPOT	FRAIS	REVENUS /AN -IMPOT -FRAIS
$350	$17,500	$210	$0	$17,500	$2,256	$2,256	$4,750	$10,494
$450	$22,500	$270	$0	$22,500	$3,854	$3,854	$5,250	$13,396
$550	$27,500	$297	$0	$27,500	$5,583	$5,583	$5,500	$16,417
$650	$32,500	$297	$0	$32,500	$7,247	$7,247	$6,500	$18,754
$750	$37,500	$297	$0	$37,500	$9,071	$9,071	$8,000	$20,429

son travail, mais aussi une satisfaction personnelle et l'occasion de se valoriser. La durée d'emploi est donc importante. Le travailleur forestier qui ne peut travailler que pour dix semaines sait qu'il vit aux dépens de la société.

On compte, parmi les conditions non monétaires, la qualité des chemins qui mènent au chantier, le système de mesurage, la sécurité et la qualité générale des relations entre l'employeur et l'employé.

2.5.4.2 Qualité des chemins

La qualité des chemins qui mènent au chantier varie beaucoup (Graphique 6). Des chemins cahoteux entrainent l'usure des véhicules des travailleurs, et augmentent la fatigue et le temps requis pour se rendre au travail. Les conditions routières peuvent aussi augmenter le temps nécessaire pour évacuer un ouvrier blessé.

2.5.4.3 Mesurage

Le système de mesurage utilisé estime la production de chaque travailleur. Les lois portant sur le mesurage de bois ont été conçues pour régler les redevances sur les terres de la Couronne, et non pour déterminer la rémunération d'un travailleur forestier.

D'après les politiques du gouvernement provincial, le travailleur forestier peut exiger une preuve de mesurage ("scale bill") pour son bois coupé sur les terres de la Couronne. En règle générale, ce droit est observé sur les terres gérées par Consolidated Bathurst depuis cette année, cependant, ce n'est pas toujours le cas dans la région de la Miramichi.

Les lois stipulent que le mesurage doit se faire sur le chantier ou à l'usine par un mesureur détenteur de permis. Le bois doit être mesuré avec précision. On accorde au mesureur une marge d'erreur de plus ou moins 2,5% Si l'écart est considérable une révision du mesurage peut être exigée.

La nécessité d'une telle révision est aussi valable pour le règlement des redevances que pour le travailleur forestier qui juge que le mesurage est à son désavantage. Traditionnellement, le travailleur forestier a rarement demandé, à ses frais, une vérification du mesurage, de peur d'en subir les conséquences.

Graphique 6. Un chemin d'accès en mauvaise état sur le chantier d'un entrepreneur de la région de la Miramichi.

Dans certains chantiers, le bois est mesuré pour la première fois quand il arrive à l'usine de transformation, ce qui rend impossible la vérification du mesurage (comme c'est le cas pour les non syndiqués de la Miramichi).

Par contre, les méthodes et les normes de mesurage utlisées pour le paiement des redevances pourraient très bien s'appliquer à la rémunération du travailleur forestier.

2.5.4.3.1 Mesurage - Boisés privés

Le bois est mesuré à l'usine pour l'entrepreneur et pour le droit de coupe. Le travailleur forestier se doit d'accepter le mesurage fait par l'entrepreneur puisqu'aucune loi ni aucune règlementation n'oblige l'entrepreneur à se servir d'un mesureur détenteur de permis.

Le travailleur forestier est couramment payé selon une estimation faite par l'entrepreneur ou par son contremaître, plutôt que par un mesureur détenteur de permis. Ceci est rendu possible par la Loi sur les mesureurs, qui n'exige pas que tout mesurage pour rémunération ou pour paiement sur toutes les terres du Nouveau-Brunswick doit être fait par un mesureur détenteur de permis.

2.5.4.4 Sécurité au travail

Le niveau de sécurité au travail variait d'un chantier visité à l'autre. Il y avait un manque général de supervision en ce qui concerne les méthodes de travail et l'utilisation de l'équipement de sécurité. Une lacune au niveau de la formation était évidente dans certains chantiers.

2.5.4.5 Climat général de travail

Il y avait un climat de crainte chez les travailleurs forestiers non syndiqués, plus précisément dans la région de la Miramichi. Le manque d'un mécanisme établi, explicite et facilement accessible pour régler les disputes et pour faciliter les relations industrielles chez les non syndiqués était partiellement responsable d'un tel climat. La crainte a été illustrée à plusieurs reprises par le refus des employés d'entrepreneurs forestiers de participer aux sondages confidentiels sur les gains et les conditions de travail. Cette crainte n'était pas évidente dans la région Népisiguit.

La Loi sur les normes d'emploi ne s'applique qu'infréquemment aux travailleurs non syndiqués, puisque la saison d'opération est souvent moins longue que les six mois de probation après lesquels la loi s'applique.

2.5.4.6 Les conditions de logement en forêt

Il est nécessaire de reconnaître trois groupes de travailleurs forestiers, lorsqu'il est question des conditions de logement.

1) Les travailleurs qui vivent dans les camps fournis par leur employeur.

2) Les travailleurs qui font la navette entre le chantier et la maison tous les jours.

3) Les travailleurs non syndiqués qui fournissent leur propre logement près du chantier de travail.

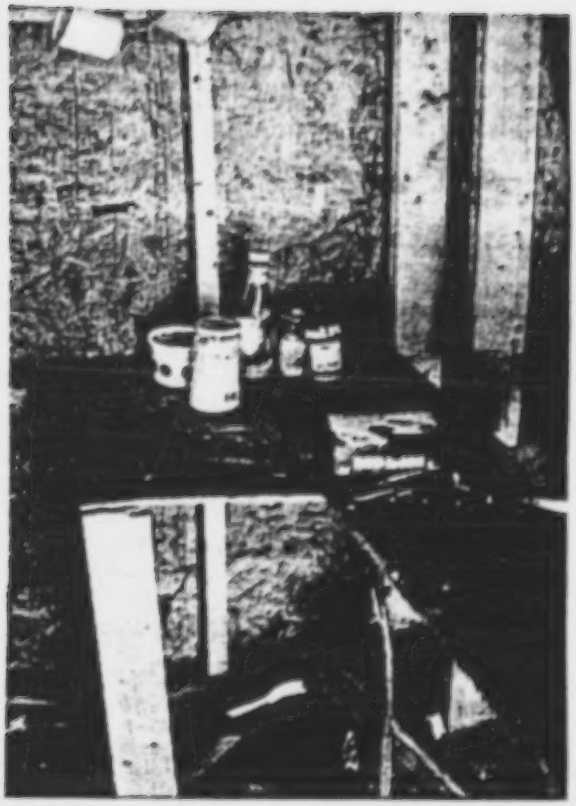
Les conditions de vie sont satisfaisantes dans le cas du premier groupe. Pour le deuxième groupe, les conditions sont celles auxquelles le travailleur est habitué. Les conditions commencent à se détériorer quand la distance à parcourir devient trop longue ou quand l'état des chemins devient trop mauvais. Les limites raisonables se situent à environ une heure de déplacement dans une direction.

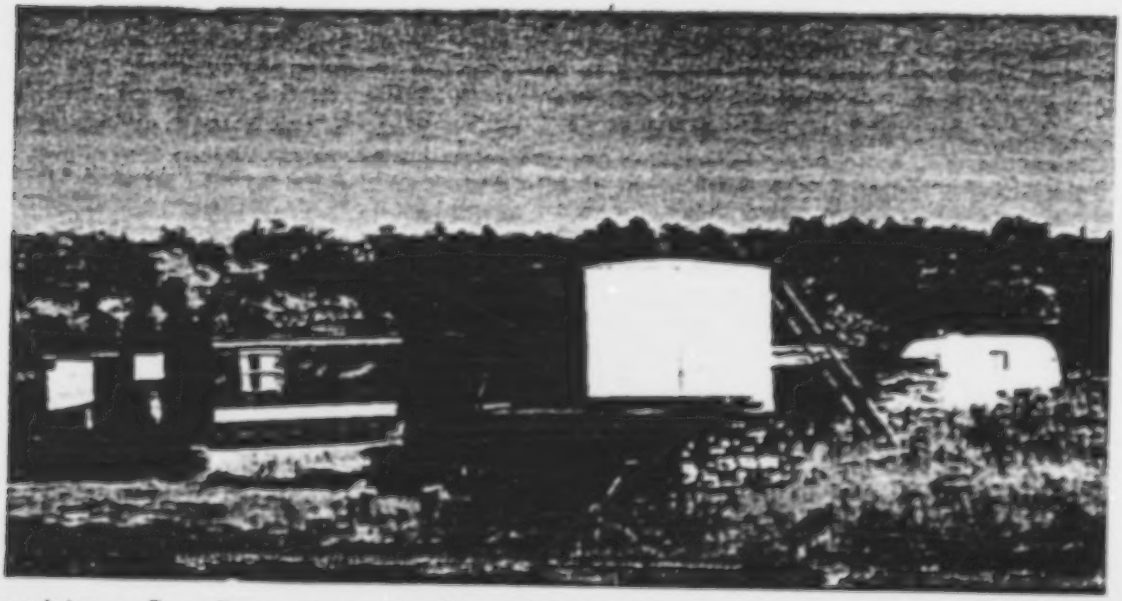
Les travailleurs non syndiqués, qui fournissent leur propre logement en forêt, sont dans la situation la plus difficile. La qualité de logement varie entre une roulotte pleinement équipée et un taudis fabriqué de panneaux d'aggloméré (Voir graphiques 7). Dans plusieurs cas, les installations suivantes n'étaient pas disponibles.

1. Toilettes
2. Eau courante
3. Douches
4. Réfrigérateur
5. Séchage de vêtements
6. Logements chauffés

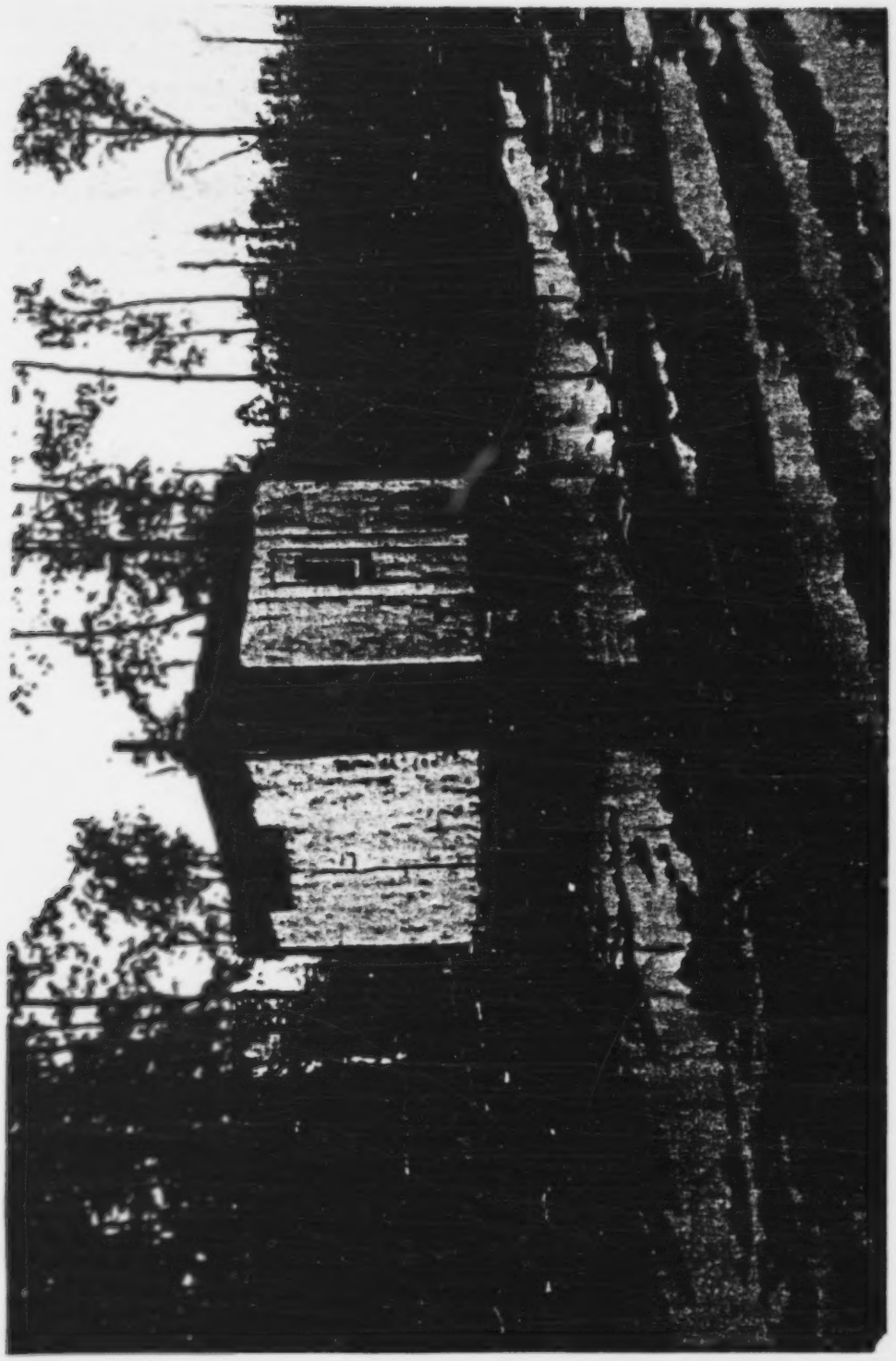
Les coûts liés au logement et à la nourriture sont de 50$ à 60$ par semaine. Il faut aussi ajouter le coût en capital de 100$ à 5 000$ et le coût de transport du logement (non inclus dans nos graphiques) au début et à la fin de la saison.

De tels camps de "batch" n'ont pas leur place dans les opérations forestières d'aujourd'hui. Ils dégradent les ouvriers qui sont obligés d'y vivre, ils réduisent la production des travailleurs et sont, à peu d'exceptions





Graphique 7. Des camps de "batch" de bûcherons dans la région de la Miramichi. Ces camps ont été déplacés des terres de la Couronne à un terain privé, la veille de notre visite. (Voir page suivante)



près, en contravention des lois provinciales administrées par la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail et le ministère de la Santé et des Services communautaires et celui des Ressources naturelles et de l'Energie. La température froide tard dans l'automne force les travailleurs forestiers à quitter leur camp de "batch" et leur emploi.

2.5.5 Venue de la modernisation

La possibilité d'un recours aux systèmes mécanisés de récolte forestière (concurrentiels au niveau financier) a créé un prix plafond pour l'opération. Si les coûts de la main-d'oeuvre montent ou si la productivité descend, les coûts des méthodes conventionnelles peuvent dépasser ceux des systèmes mécanisés. C'est alors que les pressions économiques ont tendance à forcer la mécanisation. Les coûts d'exploitation sont des secrets bien protégés par les compagnies. Puisque les travailleurs ne sont habituellement pas au courant des coûts relatifs aux différents systèmes, la mécanisation peut être utilisée comme menace pour "aider" les négociations.

2.6 FACTEURS INFLUANCANT LA PAYE

2.6.1 "Chance" de bois

Le volume de bois varie beaucoup d'un chantier à un autre. Une telle variation de volume à l'acre a une influence directe et variable sur la paye du travailleur forestier. Un échantillonage par le groupe d'étude a montré les volumes suivants (en cordes par acres):

1. Entrepreneur A - 18.6
2. Entrepreneur B - 19.2
3. Entrepreneur C - 20.2
4. Entrepreneur D - 31.5
5. Entrepreneur E - 33.0
6. Entrepreneur F - 34.7

Le travailleur forestier ne peut avoir la même productivité dans un terrain montagneux et accidenté. Il n'y a actuellement aucun ajustement de prévu aux taux payés pour le travail effectué dans des conditions difficiles.

2.6.2 Organisation du chantier de coupe

Certains entrepreneurs planifient leur coupe de façon à faciliter le travail pour tout le monde. Par exemple, les lieux d'emplacement du bois se situent à l'endroit le plus avantageux pour la débusqueuse, soit en bas d'une pente. Un autre exemple est de couper les bois les plus éloignés en été et le bois près de l'usine en hiver. Le chemin doit être fait de façon à faciliter le transport du bois par camion. Les travailleurs de certains entrepreneurs forestiers sont plus supervisés, alors que d'autres entrepreneurs voient moins l'utilité de planifier et de superviser leur chantier.

2.6.3 Camp de "batch"

Le travail du travailleur forestier est physiquement exigeant, et le travailleur a besoin d'une alimentation saine pour produire à son maximum. Les camps de "batch", dépourvus de toutes les conditions sanitaires et essentielles, ne lui offrent pas l'occasion de se reposer et de s'alimenter convenablement.

2.6.4 Mesurage inexact

Il est bien évident que certains entrepreneurs, qui ne sont pas détenteurs de permis, mesurent le bois sur les terres de la Couronne pour payer leurs travailleurs forestiers. Ce soi-disant "mesurage" n'est qu'une évaluation approximative du volume de bois. Souvent cette évaluation est faite pour fins d'avances (paie intermédiaire).

Le mesurage et le système d'avances sont compatibles en autant que la période entre l'avance et le règlement de l'avance ne dépasse pas deux semaines.

2.6.5 Prix payé la corde

Le travailleur forestier non syndiqué reçoit un prix moindre pour sa corde de bois que le travailleur forestier syndiqué. N'ayant pas de pouvoir de négociation, il accepte généralement ce que lui offre l'entrepreneur forestier. En moyenne, son salaire équivaut à 70% du salaire de base du syndiqué, sans compter les avantages sociaux.

LES EMPLOYEURS

3. LES EMPLOYEURS

3.1 OBJECTIFS

Les objectifs des employeurs, des compagnies et des entrepreneurs sont de faire un profit et de rentabiliser leur investissement.

Les compagnies utilisatrices de bois visent en premier lieu la fiabilité de l'approvisionnement en matière première à leurs usines et, en deuxième lieu, une matière première au plus bas prix possible.

3.1.1 Production

La responsabilité première est donc d'approvisionner l'usine par l'intermédiaire d'un réseau d'approvisionnement fiable. Par le passé, la fiabilité d'approvisionnement a été à la base de nombreux changements apportés aux exploitations forestières. Une fois la fiabilité de l'approvisionnement assurée, le prix devient l'objectif principal.

La fiabilité repose sur la capacité de produire et de livrer la matière première régulièrement et selon le calendrier prévu. C'est pour assurer une fiabilité d'approvisionnement que la plupart des sociétés forestières ont plusieurs sources de matière première :

1. les copeaux achetés des scieries
2. le bois des offices de commercialisation
3. le bois des entrepreneurs
4. le bois de leurs propres exploitations forestières

Les deux dernières sources comprennent toute une gamme de systèmes d'opération sur les terres de la Couronne et les boisés privés appartenant aux compagnies forestières.

Les nombreuses possibilités d'approvisionnement sont très évidentes, par exemple la loi exige qu'il y ait une entente entre l'acheteur et l'office de commercialisation avant que le bois des terres de la Couronne soit coupé, ce qui offre aux offices un puissant levier de négociation.

D'un côté, la présence de plusieurs sources d'approvisionnement tente de satisfaire aux besoins de plusieurs groupes; de l'autre côté, elle devient un atout important dans le processus de négociation avec chacun des groupes.

3.1.2 Meilleur prix

70% des produits forestiers sont exportés. Les produits sont soumis à toutes les forces du marché international, dont celles du prix et de la valeur des devises.

Un mélange de fiabilité et de prix pour la matière première s'impose. Si le prix est trop bas, la fiabilité peut être mise en doute.

Il est possible que la loi de l'offre et de la demande ait réduit le prix d'un produit ou d'un service au point où la fiabilité est maintenant mise en doute, et les lois du pays ne sont plus respectées par un ou plusieurs intervenants du réseau d'approvisionnement. Le groupe d'étude croit que les taux forfaitaires sont si bas que cette situation existe actuellement dans la région.

3.1.3 Transfert et la réduction du risque

Depuis la fin des années 70, le recours aux entrepreneurs forestiers est redevenu populaire dans les compagnies de bois de toutes les tailles.

Chaque entrepreneur est une unité complète qui fournit la matière première à un prix fixe une fois rendu à l'usine de transformation. Cela augmente la fiabilité, car l'approvisionnement est assuré par plusieurs entreprises.

Si on suit le système de transfert de risque, on arrive au conducteur-propriétaire de machinerie. Celui-ci travaille à forfait et est normalement payé comme tout autre travailleur, avec toutes les retenues de la part de l'employeur. La machinerie est également payée à un taux forfaitaire, mais séparément du conducteur, sans retenues. L'équipement devient une entreprise en elle-même.

La plupart des débusqueuses et des "débardeurs" sont âgés et leur coût est partiellement amorti. Les risques et les coûts sont principalement occasionnés par les réparations et l'entretien.

La durée de la saison de coupe et le volume produit sont importants pour le propriétaire qui a un investissement. Quand la saison est courte, les coûts fixes liés à l'équipement sont plus importants (ex. l'amortissement). Nous citons un cadre de l'industrie forestière qui, en 1978, à l'assemblée annuelle de la division des bois et forêts de l'ACPPP (Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers) qui a déclaré:

> "Autant que je suis concerné, je voudrais voir 100% de nos opérations forestières devenir conducteurs propriétaires. Nous avons plus de production par heure et si on doit terminer la coupe, comme nous avons eu à le faire l'an dernier, nous ne perdons pas l'amortissement des machineries."
>
> (Pulp & Paper Canada, avril 1978)

3.1.4 Transfert de responsabilité

Le transfert de plusieurs responsabilités régies par contrat est complet et très peu partagé.

La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail ne permet pas un tel transfert. L'employeur direct demeure toujours le premier responsable, mais tous ceux qui profitent des travaux ou des services ont aussi une part de responsabilité.

On doit identifier les responsabilités de tous les intervenants.

3.2 FIABILITE D'APPROVISIONNEMENT

Nous avons établi que la fiabilité était un objectif prioritaire et qu'elle favorisait un approvisionnement diversifié. Nous avons également établi la présence de plusieurs systèmes d'exploitation qui multiplie la diversité d'approvisionnement.

Nous relevons deux réseaux différents: celui de Consolidated Bathurst et celui de Miramichi Pulp & Paper.

3.2.1 Consolidated Bathurst Inc. - Permis Népisiguit

L'approvisionnement de matière première provenant du permis Népisiguit est de 424 500 m3, soit 65% du total, et 229 230 m3 proviennent des boisés privés par l'intermédiaire du Syndicat Forestier du Nord.
Le permis Népisiguit est exploité de deux façons: 57% du bois est coupé "de tronc entier" et 43% est coupé en sentier ("à la trail") (GRAPHIQUE 8)

Ces opérations sont les seules dans la province à ne pas être partiellement mécanisées, à part celles du permis Kent.

Le volume total est divisé également entre trois groupes d'employeurs, soit:

1 - les entrepreneurs forestiers au compte de CBI (6),
2 - les entrepreneurs forestiers au compte des titulaires d'un sous-permis (8),
3 - les opérations forestières de CBI.

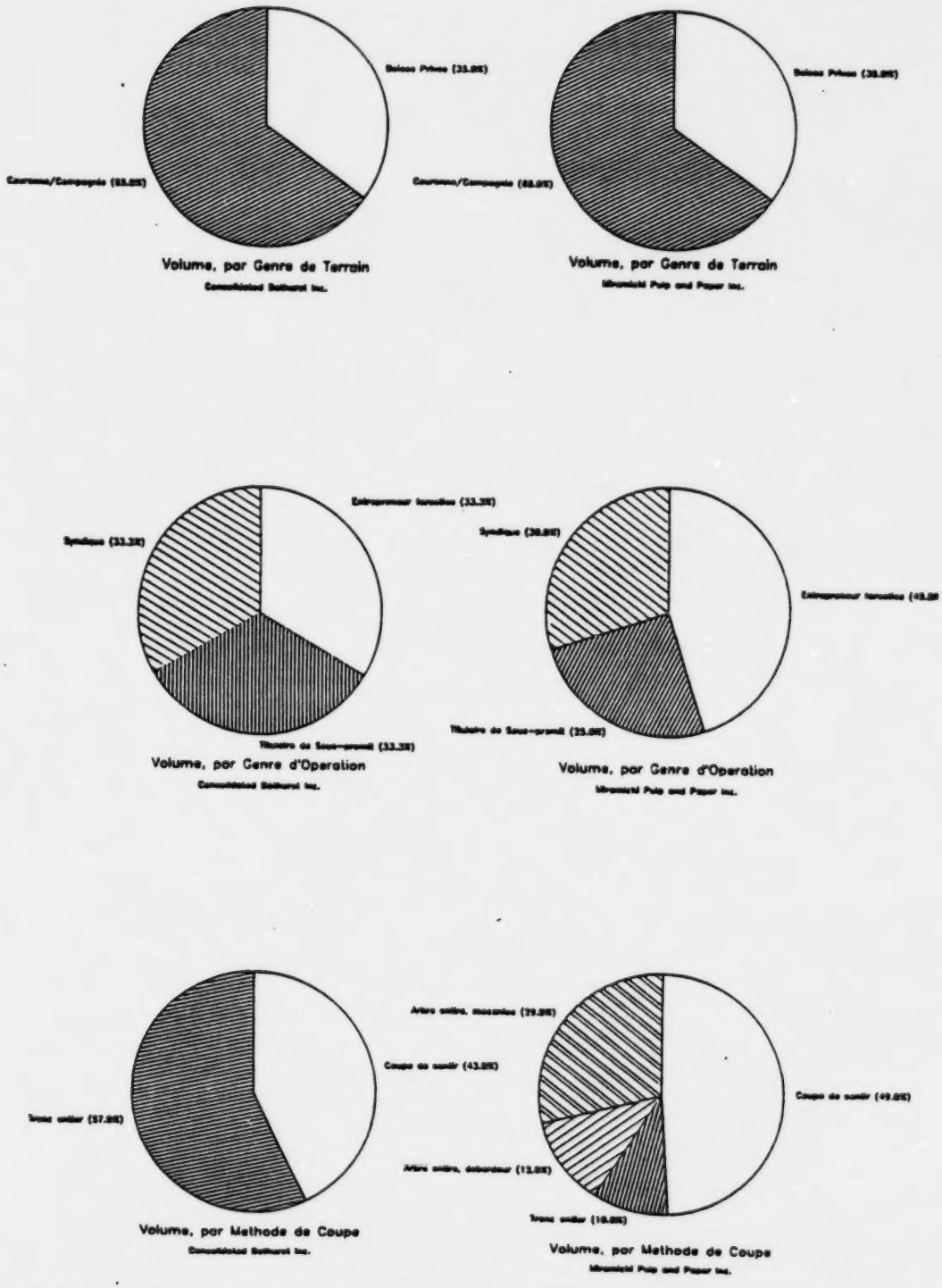
3.2.1.1 Entrepreneurs

D'après nos visites, le calibre des entrepreneurs forestiers varie de "professionnel" à "douteux". Quelques entrepreneurs forestiers, soucieux de l'image que certains autres entrepreneurs projetaient, parlaient d'injustice, puisqu'ils se considéraient eux-mêmes comme des employeurs responsables. Le groupe d'étude en convient.

Les entrepreneurs "professionnels" de la région Népisiguit étaient plus ouverts, mais ils conservaient une certaine méfiance. Les travailleurs forestiers employés par ces entrepreneurs avaient rarement des plaintes, et ils décrivaient une atmosphère de collaboration presque enviable.

3.2.1.2 Syndiqués

Les chantiers syndiqués de Consolidated Bathurst Inc. sont composés de professionnels d'expérience. Cette main-d'oeuvre s'est développée au cours des quinzes dernières années. Les travailleurs ont tous de l'ancienneté à la compagnie, et leur âge moyen est plus élevé que les autres groupes de travailleurs forestiers de la région. Les travailleurs syndiqués de Consolidated Bathurst Inc. ont des conditions de travail qui représentent le niveau désirable, selon les autres travailleurs.



Graphique 8. Illustre le système d'approvisionnement de bois de l'usine de Consolidated Bathurst Inc. et des usines de Miramichi Pulp and Paper. Les données proviennent des compagnies et de leurs plans de fonctionnement pour chacun des permis et du ministère des Ressources naturelles et de l'Energie.

3.2.2 Miramichi Pulp and Paper- Les permis Miramichi

L'approvisionnement de matière première provenant des permis Miramichi est de 874 970 m3, soit 65% du total.

Systèmes d'opération utilisés sont: (voir graphique 8)

1 - arbre en longueur ébranché, 10%
2 - en sentier, 46%
3 - tronc entier (incluant les branches), 11%
3 - par méthodes mécaniques, 27%

1 - par des entrepreneurs forestiers, 45%
2 - par les titulaires d'un sous-permis, 25%
3 - par les chantiers forestiers syndiqués, 30%

260 000 m3 proviennent des boisés privés par l'intermédiare des offices de commercialisation.

Les permis Miramichi sont exploités de cinq façons dont deux méthodes mécanisées. De tous les permis exploités mécaniquement, les permis Miramichi sont les moins mécanisés de la province. La Miramichi Pulp and Paper semble prête à augmenter le volume coupé par des méthodes mécanisées.

Le nombre d'entrepreneurs utilisés est plus élevé que dans le cas du permis Népisiguit. Le calibre d'entrepreneur varie de "professionnel" à "douteux".

3.2.2.1 Entrepreneurs

La plupart des entrepreneurs forestiers étaient nettement méfiants, et seulement quelques-uns des professionnels ont été francs et ouverts. Les employés étaient souvent moins prêts à répondre aux sondages. Dans certains cas, la réticence exprimée tant par les employeurs que par les employés reflète une crainte.

3.2.2.2 Logements

Nous avons constaté plus de camps de "batch" dans la Miramichi, en grande partie chez les titulaires de sous-permis. Il n'y en avait qu'un près de Bathurst. Certains étaient installés sur un terrain privé pour éviter les lois, d'autres se trouvaient directement sur les terres de la Couronne.

Nous avons constaté que plusieurs changements ont été apportés en prévision de notre enquête. Dans un cas, un déménagement de camp de "batch" à grande échelle avait eu lieu quelques jours avant notre visite. Dans un autre cas, il était évident que des améliorations et un nettoyage tout frais avaient été faits avant notre deuxième visite. La compagnie semblait souvent avertie et au courant de nos déplacements.

Les emplacements étaient rarement bien organisés et dotés de services en commun; ils étaient même souvent pitoyables, selon le genre d'entrepreneur, la durée d'emploi et l'entreprise pour laquelle l'entrepreneur travaillait.

3.3 BOISES PRIVES

3.3.1 Offices de commercialisation

Quand la loi des terres de la couronne a été passée en 1982, elle stipulait que la matière première ligneuse provenant des terres de la Couronne serait une source de dernier essort pour les usines. Les utilisateurs de bois devraient donc conclure une entente avec les offices de commercialisation avant de pouvoir obtenir la permission de couper sur les terre de la couronne. Au minimum, un volume supposément équivalent à la possibilité de coupe annuelle des terres privées devait donc être acheté au prix négocié. La possibilité de couper représente le volume qui peut être coupé sans causer une diminution de la capacité productrice de la forêt à long terme et représente typiquement 30% de l'approvisionnement total de l'usine. Ce volume de bois est géré sous les auspices de la loi sur la commercialisation des produits forestiers.

La fibre provenant des boisés privés représente une partie importante de l'approvisionnement et est donc la base d'une importante partie des emplois générés par la récolte du bois. Puisque les terrains exploités sont répandus sur une superficie importante, les activités qui ont lieu à ces endroits sont plus difficilement contrôlées et inspectés. Le groupe d'étude est de l'avis que les abus de l'ouvrier ou "du système" sont courants sur les boisés privés.

D'après les informations obtenues par le groupe, il n'y a presque aucune réglementation des conditions sur les boisés privés. Bien que le groupe n'ait pas adressé ce problème d'une facon spécifique, il est évident qu'il ne peut être négligé, puisque la force ouvrière des boisés privés est importante et vulnérable.

3.4 OPPOSITION AUX ORGANISMES OUVRIERS

Le groupe d'étude a constaté, dans la région Népisiguit, qu'il y avait une certaine ouverture d'esprit envers l'Association des bûcherons du Nouveau-Brunswick. Cette ouverture semble être partagée par un bon nombre d'employeurs forestiers de la région.

Dans la région de la Miramichi, l'attitude est plutôt antagoniste envers l'Association des bûcherons du N.-B. et les syndicats.

Le groupe d'étude reconnait que les travailleurs forestiers du Nord-Est ont un besoin de représentation. Une représentation est un intermédiaire utile entre les travailleurs et les employeurs.

Le groupe d'étude a également constaté que, à plusieurs occasions, l'Association des travailleurs forestiers et les employeurs de la région Népisiguit ont résolu des problèmes à l'amiable.

3.5 SYSTEME D'ENTREPRENEURS FORESTIERS

Au cours des années 50, le nombre d'entrepreneurs forestiers de taille a augmenté. Au début des années 60, les entrepreneurs sont devenus des contremaîtres. Leurs employés ont été engagés par les compagnies et ont été syndiqués en 1964.

Entre 1970 et 1977, le secteur forestier subissait une pénurie de main-d'oeuvre et un taux de roulement de main-doeuvre de 400%. Par contre, la syndicalisation avait alors un effet stabilisateur.

C'est durant cette période que le travailleur forestier, et plus particulièrement le travailleur syndiqué, a fait le plus de progrès sur le plan des salaires, des conditions de travail, ainsi de suite.

C'est aussi durant cette période que la modernisation de l'exploitation forestière a franchi plusieurs étapes. La plus importante est la venue de la débusqueuse. Après trois ou quatre ans, les débusqueuses des compagnies étaient vendues aux conducteurs. C'était une affaire rentable pour les deux parties.

A partir de la fin des années 70, le recours aux entrepreneurs est redevenu populaire pour les raisons suivantes:

1 - La débusqueuse a permis d'effectuer des coupes plus rapidement avec moins de travailleurs, ce qui rendait la tâche de l'entrepreneur plus facile.

2 - En 1973, dans la région du permis Népisiguit, les concessions forestières ont été rendues au gouvernement. Consolidated Bathurst devenait un entrepreneur forestier sur un marché libre. Les blocs de coupe de bois étaient réduits à 300 acres, ce qui apportait une augmentation considérable de blocs, favorisant encore le recours aux entrepreneurs.

3 - En 1982, la Loi sur les terres et forêts de la Couronne est entrée en vigueur. Les permis tels celui de la Népisiguit et ceux de la Miramichi ont été établis. Les principaux utilisateurs de bois devenaient les gérants ou titulaires de permis. Les autres utilisateurs forestiers devenaient des titulaires de sous-permis ayant droit à un volume de bois déterminé selon l'expérience passée. Les titulaires d'un sous-permis avaient aussi la possibilité d'effectuer leurs propres coupes de bois par suite d'une entente avec le titulaire de permis. Les titulaires d'un sous-permis ont pour la plupart recours à des entrepreneurs forestiers.

Le nombre d'entrepreneurs, ainsi que le transfert de risque et de responsabilité ont contribué à l'indépendance et à l'individualisme des entrepreneurs. Ces deux aspects peuvent encourager l'innovation et l'entrepreneurship, mais, sans contrôle, ils peuvent aussi encourager des pratiques moins que professionnelles et parfois frauduleuses.

Les entrepreneurs ne sont que peu supervisés par la compagnie pour laquelle ils travaillent, ce qui cause un problème particulier avec les entrepreneurs "douteux". Le groupe d'étude n'a pas eu de difficulté à déceler ce genre de chantier. Les employeurs en question sont généralement les plus méfiants et les plus évasifs, sinon absents.

Nous n'avons pas de données précises sur les volumes de coupe que détient chaque entrepreneur, ni sur le prix accordé. Le volume moyen est d'environ 20,000 m3. Nous pouvons conclure que quelques entrepreneurs ont des volumes de coupe qui peuvent mettre en doute les économies d'échelle.

Nous constatons que:

1 - la durée d'emploi est présentement courte
2 - le volume moyen par contrat de coupe est bas
3 - le contrôle des entrepreneurs forestiers par leurs employeurs varie entre "laissez faire" et celui qui favorise un entrepreneur-marionnette.

LES GOUVERNEMENTS

4. GOUVERNEMENTS

4.1 FEDERAL

4.1.1 Chômage

4.1.1.1 Manque de flexibilité

Les prestations de l'assurance-chômage sont calculées à partir du salaire moyen pour les semaines (de 10 à 20) d'emploi qui précèdent la mise à pied. Bien que cette méthode soit acceptable dans le cas du travail qui se déroule dans un environnement contrôlé comme une usine, elle n'est pas assez flexible pour tenir compte du cas des travailleurs forestiers. Il arrive souvent que le travailleur forestier soit obligé d'arrêter de travailler quand le risque d'incendies de forêt devient extrême ou quand il fait tempête. La présence de grandes accumulations de neige vers la fin de la saison de coupe peut réduire ses gains au cours des dernières semaines d'emploi, soit la période qui sert de base au calcul des prestations de l'assurance-chômage qui devront nourrir le travailleur forestier et sa famille durant la période de chômage. Dans les endroits où la période de chômage est habituellement longue, le régime d'assurance-chômage encourage le travailleur à être mis à pied tôt dans la saison, avant que la température influence ses gains et donc le montant de ses prestations.

4.1.1.2 Possibilités de développement personnel

Les règlements sur le chômage obligent présentement l'ouvrier à être prêt à travailler s'il veut obtenir des prestations. Dans des industries saisonnières, la période de chômage peut être considérée comme une occasion pour la formation et le perfectionnement. L'exigence de disponibilité peut donc empêcher une solution à long terme au chômage.

4.1.1.3 "Système" et contrôles

Bien que des contrôles existent dans la Loi sur l'assurance-chômage pour éviter l'abus du régime, le groupe d'étude a pris conscience de nombreuses preuves que ces ,contrôles ne sont pas appliqués de façon assez stricte.

> "Depuis que l'assurance-chômage a été intituée, nous savons que de la fraude était de mise dans ce programme établit par le gouvernement. Nous savons également que toutes les couches de la société ont été touchés par les lois gouvernementales et que plusieurs personnes de différents milieux se sont amusées des lois par la fraude. Naturellement, ceci touche également les bûcherons; il faut comprendre le pourquoi. Il ne faut pas chercher à justifier la cause ou les raisons de ces pratiques frauduleuses."
>
> Mémoire présenté par M. Serge Robichaud représentant L'Association des bûcherons du N.-B.
> Paquetville, le 25 juillet, 1987

Un tel relâchement de la part de ceux qui sont chargés du contrôle peut bien découler de la sévérité du taux de chômage dans la région. Les nombreuses fraudes pratiquées par les entrepreneurs et les employés et tolérées par les compagnies qui achètent le bois des entrepreneurs font partie des causes de "l'exploitation" des travailleurs. Ces fraudes sont pratiquées non seulement dans l'industrie forestière mais dans l'ensemble des industries saisonnières.

Ces fraudes comprenaient:

1) Fraude de déclaration de la période d'emploi:

La plupart des travailleurs sont payés à forfait ("piece-work"). Les entrepreneurs par qui la plupart des travailleurs sont payés sont donc intéressés plutôt par la production de bois que par le temps passé au travail. Un travailleur peut donc choisir son salaire hebdomadaire (son "timbre") et travailler le temps requis pour produire la quantité de bois qui équivaudra au salaire choisi pour la période minimale d'admissibilité à l'assurance-chômage. Le temps requis est souvent de 25 à 50% plus long que la période déclarée par l'employeur pour les fins d'assurance-chômage. Les prestations

hebdomadaires sont donc haussées. Bien que cette pratique n'ait pas été retrouvée dans tous les chantiers (ou dans aucun chantier des grosses compagnies syndiquées), elle était répandue dans la majorité des chantiers.
Il est aussi clair que la participation des ouvriers à la fraude variait beaucoup d'un chantier à l'autre.

2) "Deux ouvriers - un timbre":

La fraude en question découle d'une situation où deux personnes travaillent pour gagner un salaire. Cela a pour effet de hausser les salaires hebdomadaires et donc les prestations d'assurance-chômage. Le travailleur qui ne gagne pas officiellement de salaire reçoit souvent des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance social pendant qu'il travaille. L'employeur fraude simultanément la Commission d'assurance-chômage et la Commission des accidents du travail en ne déclarant pas les employés qui aident ceux qui gagnent officiellement un salaire. Le groupe d'étude est conscient que cette pratique est moins répandue que la première.

Les responsables du contrôle du régime d'assurance-chômage semblent être évalués non pas sur l'efficacité du contrôle mais plutôt sur l'efficacité du régime en tant qu'aide au revenu. Le contexte économique (faibles gains, haut taux de chômage) du Nord-Est a fortement incité tous les intervenants du régime, du travailleur au député élu en passant par l'employeur, à tolérer les abus du règime. La solution au problème n'est pas d'essayer de déterrer les problèmes du passé, mais plutôt de soulager les pressions économiques qui ont mené à une telle situation.

Les sévères pressions économiques évidentes dans la région (de concert avec d'autres facteurs discutés plus loin) ont altéré le marché du travail dans l'industrie forestière. La pénurie d'emplois, en partie causée par la mécanisation de l'exploitation forestière dans la province, a forcé une réduction de la période de travail (voir graphique 5 pour les données sur les emplois dans le territoire étudié). Les prestations d'assurance-chômage sont la source principale de revenu pour bien des travailleurs forestiers. Ces deux facteurs ont créé une situation où le travailleur forestier choisit d'accepter des conditions de vie et de salaire nettement inférieures à celles qui seraient acceptables si ce même travailleur devait travailler à l'année longue. Cette situation est aggravée par la fraude de l'assurance-chômage qui porte les prestations à un niveau

plus élevé que si elles avaient été calculées à partir des véritables salaires hebdomadaires. Dans ce sens, le régime d'assurance-chômage avantage l'industrie forestière.

Les programmes de "création d'emplois" basés sur le régime d'assurance-chômage (ex. projets de "section 38") ont aussi l'effet d'altérer le marché du travail. Cet effet se fait sentir par une réduction de l'entrepreneurship qui serait favorisé si la force ouvrière ne dépendait pas de projets de 10 semaines pour assurer un revenu annuel. Un autre effet est que les travaux entrepris dans de tels projets ne peuvent être laissés à l'entreprise privée et que ces travaux ne peuvent pas être la base d'une activité à long terme.

L'assurance-chômage, particulièrement dans les cas où les prestations sont haussées par des pratiques frauduleuses, altère aussi le marché du travail en augmentant les exigences salariales dans toutes les industries de la région. Le salaire offert pour attirer des travailleurs doit être de beaucoup supérieur aux prestations de l'assurance-chômage. La possibilité d'obtenir du travail à court terme à salaire élevé (avec ou sans fraude) rend plus difficile l'implantation d'entreprises qui offrent un travail à long terme et à un salaire moindre.

Dans les cas où le revenu annuel du travailleur forestier provient en grande partie de l'assurance-chômage, le niveau de salaire où les prestations d'assurance-chômage cessent de croître, (le"gros timbre") devient une cible psychologique. Si un travailleur ayant un salaire supérieur au montant du gros timbre ne travaille que 20% de l'année, une hausse salariale ne touchera que 20% de ses revenus annuels. Cette situation peut réduire l'attrait d'une production plus forte.

Si l'assurance-chômage disparaissait, le vide économique créé serait énorme et catastrophique. La santé économique de la région repose donc sur une fine couche de glace de dix semaines.

Le besoin de projets "mitaines" est un avertissement que le régime actuel a certaines faiblesses.

4.2 FEDERALE / PROVINCIAL

4.2.1 Développement économique

4.2.1.1 Objectifs

Si le développement économique a pour but de maximiser l'utilisation de nos ressources pour le bien commun et si on peut mesurer l'efficacité du développement économique par l'utilisation de la ressource humaine, on s'aperçoit qu'il y a un vide important dans la région du Nord-Est. Ce vide important ne se fait pas sentir tant que la région et les personnes touchées sont capables de retirer des prestations de l'assurance-chômage.

4.2.1.2 Approche coordonnée

Le ministère du Commerce et de la Technologie a pour but de stimuler le développement et créer des emplois dans le secteur manufacturier par:

1 - l'encouragement à l'utilisation de nouvelles technologies et à la modernisation,

2 - l'amélioration de la rentabilité,

3 - l'amélioration de la compétitivité,

4 - la création d'un climat propice à l'investissement,

5 - l'encouragement de la petite entreprise.

Si le ministère du Commerce et de la Technologie est chargé de promouvoir les nouvelles technologies et la modernisation, on doit établir qui tient compte des travailleurs déplacés par la modernisation.

Le développement économique, dans la Péninsule acadienne, a été principalement axé sur l'infrastructure et les pêches. Le secteur des pêches a été favorisé au moyen de subventions, de crédits d'impôt et d'autres avantages fiscaux.

La pêche, maintenant plus spécialisée et soumise aux cycles du marché, demeure saisonnière. La durée d'emploi et les occasions de travailler ont diminué. Le gouvernement a récemment senti le besoin de résoudre un problème dans le secteur du crabe avec des projets "mitaines" de 2,2 millions (Atlantic Insight, octobre 1987).

Ce qui semble avoir manqué est la création d'activités économiques en dehors du domaine des pêches qui auraient eu pour but de diversifier les possibilités d'emploi. Des activités économiques diversifiées sont une assurance contre des baisses cycliques dans un secteur ou dans l'autre.

Si un plan de modernisation est mis au point, il devrait prévoir le recyclage pour les emplois perdus. La responsabilité d'un tel recyclage devrait être partagée entre les intervenants.

Un plan de modernisation doit aussi tenir compte de la durée d'emploi du personnel demeurant toujours au sein de l'entreprise et du coût du changement technologique pour la société.

Quand un travailleur est mis à pied, les recettes nettes du gouvernement (impôts moins prestations de chômage) sont de beaucoup réduites. Cela ne représente que les valeurs monétaires; il y a aussi les valeurs humaines telles que la motivation et l'espoir.

4.2.1.3 Conséquences sociales de la mécanisation / modernisation

Conséquences probables de la mécanisation dans le contexte actuel:

Face à la modernisation dans différentes entreprises privées, il y a rarement eu de politiques d'emploi pour les travailleurs déplacés. Dans le secteur forestier où le potentiel d'emploi sylvicole n'est développé qu'en partie, la mécanisation des opérations forestières a un effet encore plus considérable.

Le Groupe d'étude a essayé d'étudier les conséquences de la mécanisation sur les travailleurs, mais malheureusement, les compagnies n'ont pas coopéré avec nous. Après nous avoir promis une liste d'employés déplacés par la mécanisation, une compagnie s'est ravisée et a refusé de nous la donner.

Cependant, le rapport titré "Social and Economic Impacts of Technological Change in the Forest Industry" par Jerry Dunnett, nous montre que le nombre de travailleurs forestiers syndiqués a diminué de 250, dans la région de Dalhousie, durant une période de 6 ans avec la venue des modernisations à l'usine et en forêt.

Nous comprenons que l'élimination d'un travailleur a un effet direct sur lui et son entourage. Confronté à la triste réalité d'être un assisté social, l'individu se voit dévalorisé dans notre société et, après un certain temps, devient inactif dans la recherche d'un nouveau travail.

Les effets d'une telle situation sont autant psychologiques, sociaux qu'économiques. Cette attitude souvent dépressive et résignée du travailleur mis de côté se transmet de génération en génération. Si la mécanisation se doit d'aller de l'avant pour rentabiliser nos produits forestiers sur la marché mondial, nous devons absolument tenir compte de l'être humain qui est la plus importante de nos richesses. Ne faisons pas la même erreur que le secteur des pêches qui a modernisé son industrie tout en négligeant le travailleur mis à pied. La plupart des nouveaux assistés sociaux de la Péninsule sont d'anciens pêcheurs ou employés d'usines de transformation du poisson.

4.2.1.3.1 Optimisation des systèmes mécanisés

Pour rentabiliser la nouvelle technologie à son maximum, les compagnies ont tout avantage à utiliser leur machine dans les meilleurs terrains boisés possibles.

Au cours des audiences publiques nous avons entendu à plusieurs reprises que sur la Miramichi, par exemple, que les machines opéraient dans des chances de bois à haut volume de bois et dans les meilleurs terrains, tandis que les bûcherons travaillaient sur des terrains accidentés et dans les peuplements peu rentables.

Si les analyses économiques sur la rentabilisation de ces machines ont été faites sans tenir compte de cette réalité possible, il serait souhaitable que de nouvelle recherches soient effectuées pour déterminer la vraie production de la mécanisation dans un peuplement difficile d'accés et a faible volume de bois.

Après tout, la mécanisation n'a-t-elle pas pour but de rendre le travail de l'homme plus facile? Ce n'est pas le cas actuellement.

4.2.1.4 Conflits avec le système social

Les racines du développement économique sont dans l'entreprise privée et les gens de l'endroit. Il y a donc un conflit de base entre les programmes d'assistance économique basés sur le chômage ou l'assistance sociale, et la petite entreprise.

4.2.1.4.1 Projet "mitaines"

Si un travail de rénovation se fait par l'intermédiaire d'un projet "mitaines" (des projets non-rentables où le tricotage de mitaines est l'activité principale), l'entrepreneur de la région n'aura pas de possibilité de croissance. Ce phénomène peut ainsi nous amener à dévaloriser un travail et à déprécier le rôle que doit jouer l'entrepreneur dans un milieu économique normal.

Dans le cas de la sylviculture, plusieurs intervenants ont cité un faible taux horaire comme étant la norme. Ce taux horaire faisait partie d'un projet "mitaines". Ce précedent a dévalorisé le travail sylvicole. Les buts du projet étaient purement à court terme et à budget minime par rapport au travail et à ce qui est exigé d'un entrepreneur. Non seulement les travailleurs ont eu une mauvaise expérience, mais la valeur du travail est maintenant fixée à un taux qui n'encourage ni l'entrepreneur professionnel ni le travailleur qui est à la recherche d'un nouveau travail.

4.2.1.4.2 Travail "sous la table"

Le travail au noir ou "sous la table" est commun dans plusieurs métiers. La rénovation de maisons et la coupe de bois sur boisés privés ne sont que des exemples qui dépassent les normes du troc (échanges de services entre voisins).

Le travailleur de métier qui peut offrir ses services pour 10$ l'heure "sous la table" est avantagé financièrement. Le "client" a un travail de qualité à prix réduit et a donc un avantage financier. Certains travaux ne peuvent être faits que de cette façon, car la disponibilité de la main-d'oeuvre "au-dessus de la table" n'est pas garantie.

Les entrepreneurs qui doivent faire concurrence au travail "sous la table" se trouvent désavantagés.

4.2.1.4.3 Taux horraires au-dessus de la table

L'entrepreneur, pour attirer des ouvriers, doit hausser son taux horaire. Citons l'exemple d'un ouvrier "agricole" qui exigeait 9.00$ l'heure "pour que cela vaille la peine". Plusieurs petites entreprises connaissent ce genre de difficulté.

Plusieurs entrepreneurs doivent, eux aussi, tirer parti du "système" pour avoir la main-d'oeuvre et les clients.

4.2.1.4.4 Echéancier de la solution

Les conflits entre le système social et l'entreprise (qui crée les emplois) ne peuvent être réglés rapidement. Le "système" a mis beaucoup de temps à se développer et a été toléré pour des raisons économiques.

Pour remettre les choses en perspective, une participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements sera nécessaire.

4.2.1.5 Sous-utilisation

4.2.1.5.1 Ressource forestière conifère (bois mou)

L'utilisation intensive de cette ressource est à développer si on veut réduire l'impact d'une baisse prévue de volume disponible.

La coupe de la ressource forestière conifère est actuellement près de son maximum et devra subir une réduction importante d'ici dix ans. Toute valeur additionnelle de cette ressource doit donc venir de l'utilisation et de la transformation. Un exemple serait l'usine de papier couché à Newcastle, qui utilise les pâtes des deux autres usines; une à Nelson et l'autre située tout près.

4.2.1.5.2 Ressource forestière feuillue (bois franc)

Les feuillus constituent la ressource qui a le plus de potentiel d'utilisation. Il est bien connu que cette ressource est sous-utilisée et a fait l'objet de plusieurs études.
Le manque de débouchés pour le bois franc crée des ennuis aux travailleurs forestiers qui ne peuvent le récolter et aux sylviculteurs qui doivent par la suite traiter les chantiers pour ensuite encourager une regénération conifère.

Les travailleurs forestiers ayant un volume important de bois franc dans leur "chance de bois" verraient leur tâche devenir plus rentable s'ils pouvaient couper et débarder le bois franc en même temps que les résineux. L'embarras causé par le bois franc qui demeure debout et la réduction du volume total de bois à récolter ont des effets néfastes.

Il y a plusieurs aspects positifs à l'utilisation de cette ressource:

1 - Le travailleur forestier ne serait pas embarrassé par le bois qu'il ne peut récolter et il pourrait rentabiliser son chantier grâce à une augmentation du volume de bois franc à couper.

2 - Le sylviculteur n'aurait pas à traiter les terrains encombrés d'arbres feuillus.

3 - Les travailleurs auraient des emplois liés à la transformation du bois franc.

4.2.2 Entrepreneurship

Quand un travailleur forestier n'a que 10 à 15 semaines de travail par année, il ne voit pas le besoin d'investir dans une carrière incertaine. Les gains nets annuels de ce travailleur, aux taux actuels payés, sont aussi élevés que celui qui travaille 40 semaines. Le travailleur ne voit donc aucun intérêt et encore moins le besoin de devenir entrepreneur.

On a une situation où le besoin devrait stimuler l'entrepreneurship, mais le besoin est satisfait artificiellement par dix semaines assurables.

4.2.3 IMPOT

Le système d'impôt a un impact important sur le revenu du travailleur forestier qui se fait sentir principalement par l'entremise des déductions d'impôt. Dans le tableau 3.1 on voit la portion des gains bruts qui doit être consacrée au paiement de dépenses, et la part des dépenses qui est déductible d'impôts. Les dépenses non déductibles doivent être payées avec des revenus net d'impôt. Ces dépenses sont parfois si élevées que le travailleur forestier peut obtenir des gains nets plus élevés en retirant les prestations de l'assurance-chômage qu'en travaillant. L'importance de ces déductions augmente quand les salaires augmentent (par l'entremise des taux d'imposition).

Le conducteur de machine peut déduire toutes les dépenses liées au transport et à l'opération de sa machine. Même si ce dernier considère sa machine comme une petite entreprise, tandis que le travailleur forestier n'est qu'employé, les différences entre ces deux membres d'une seule équipe semblent importantes. Dans d'autres secteurs (ex. les pêches), les coûts encourrus par un travailleur, "comme le capitaine", sont déductibles d'impôt même s'il

est considéré comme un employé pour les fins d'assurance-chômage.

4.2.3.1 Crédits d'impôt pour l'investissement

Sous le régime d'impôt actuel, l'acheteur d'équipement lourd neuf a droit à un crédit d'impôt qui a pour effet de réduire le prix net qu'il doit payer (des crédits de 20% ne sont pas rares). Ces crédits d'impôt ne sont pas disponibles pour les acheteurs d'équipement d'occasion, ce qui est le cas pour la majorité des travailleurs forestiers de la région.

L'impact principal des crédits d'impôt pour l'investissement est qu'ils favorisent le remplacement de la main-d'oeuvre par les machines. En plus, le travailleur qui n'aura pas le moyen de se financer une machine neuve ne pourra faire concurrence à la grosse entreprise qui pourra se servir du crédit d'impôt pour subventioner son achat.

4.3 PROVINCIAL

4.3.1 Ressources naturelles et Energie

4.3.1.1 Mesurage

Les lois portant sur le mesurage de bois ont été établies pour régler les redevances sur les terres de la Couronne. Leur conception ne comprend pas le mesurage pour fin de rémunération d'un travailleur forestier. Par contre, les principes de mesurage s'appliquent très bien chez le travailleur forestier.

Les lois et leur intreprétation ne répondent pas actuellement aux besoins du travailleur forestier. Le même besoin de "mesurer équitablement et correctement, au meilleur de sa compétence et en conformité avec les règlements" (Loi sur les mesureurs, article 11) existe autant pour un travailleur forestier qui doit être payé que pour le gouvernement qui doit recevoir les redevances sur le bois coupé sur les terres de la Couronne. Ceci est déjà reconnu, en partie, par le ministère dans la note de service datée du 26 mai 1987 de M. David MacFarlane, R.P.F., directeur, Aménagement du bois, intitulé "SCALING ARRANGEMENTS - CONTRACTOR OPERATIONS"

Dans cette note de service on reconnait le besoin de mesureurs compétents et le besoin du travailleur d'avoir un bordereau de mesurage ("scale bill") et une période de 24 heures pour s'assurer que tout le bois y est.

Il est important de noter que les mêmes considérations ne s'appliquent pas au travailleur qui est payé selon un mesurage fait à l'usine. Ce travailleur ne peut s'assurer que tout le bois est compris dans le bordereau de mesurage.

De tels besoins sont propres à tous les travailleurs, même ceux qui travaillent sur les boisés privés. Le même mesurage pourrait servir au propriétaire de boisés privés qui doit aussi recevoir des fonds du droit de coupe.

Au cours de l'été 87, l'Association des bûcherons du N-B a effectué 12 vérifications dans la région Népisiguit. Trois situations où le travailleur n'avait pas été payé pour tout son bois ont été réglées grâce à une coopération exemplaire de la part du chef mesureur de Consolidated Bathurst Inc.

4.3.1.1.1 Plusieurs méthodes par chantier

Le groupe d'étude a été surpris de voir plusieurs systèmes de mesurage sur un chantier. Nous constatons, par exemple, que le travailleur est payé selon la classe de diamètre de l'arbre, la débusqueuse est payée à la corde et la redevance au m3. On doit se demander pourquoi un système ne suffirait pas.

4.3.1.2 Sylviculture

Les travaux sylvicoles sont un élément important pour l'ensemble des emplois disponibles. Actuellement, les plantations d'arbres satisfont au besoin de dix semaines assurables pour plusieurs personnes. Un entrepreneur sylvicole qui ne peut garantir les dix semaines aux travailleurs risque de ne pas être capable de maintenir ou même former une équipe complète et stable.

4.3.1.2.1 Taux

Le principe est que le gouvernement a le devoir de rembourser le total des coûts liés à la sylviculture sur les terres de la Couronne.

Les taux payés par le gouvernement provincial pour les travaux sylvicoles sur les terres de la Courronne sont insuffisants. On constate que le nombre d'entrepreneurs spécialisés dans les éclaircies pré-commerciales est faible. Plusieurs titulaires de permis ont beaucoup de difficulté à obtenir des soustraitants compétents et stables de façon régulière.

Les taux doivent tenir compte des coûts liés à une entreprise professionnelle et rentable, ce qui encourage une main-d'oeuvre professionnelle.

Il est normal que le taux sylvicole varie selon la densité des peuplements et selon certaines difficultés évaluables. Nous avons constaté que le taux payé aux travailleurs n'était pas toujours fixé avant le début d'un chantier. Les taux forfaitaires ne sont pas toujours fixés selon le travail et les difficultés.

4.3.1.2.2 Formation

Pour ce qui est de la formation, les entrepreneurs que nous avons rencontrés semblaient de bonne foi. Les superviseurs manquaient néamoins de connaissances, d'aptitudes ou de motivation pour former leurs travailleurs.

La majorité des travailleurs avaient un besoin considérable de formation. Ces besoins étaient liés à des aspects très élémentaires, tels que l'affûtage et la planification. Un manque de technique était apparent quand nous avons examiné certaines modifications apportées à leurs débroussailleuses.

> "Pour ma part, j'opterais pour une vraie école de travailleurs forestiers où on pourrait enseigner et former de vrais travailleurs forestiers."
>
> présenté par Alonzo St-Pierre
> le 10 juillet 1987
> Bathurst. N.-B.

Si les taux ne peuvent pas permettre le genre de professionnalisme qu'exige la loi et ce travail, on fausse l'image du travail sylvicole et on abuse d'une main-d'oeuvre prête à travailler, mais dépourvue de formation. On risque également de reproduire, si ce n'est pas déjà le cas, un système frauduleux, tel qu'il existe dans certain chantier forestiers.

4.3.1.2.3 Transfert de responsabilité et de risque

Le présent système de travaux sylvicoles fait partie d'un transfert de responsabilité et de risque. Un tel transfert peut être une bonne chose et démontre une décentralisation dans l'aménagement de nos forêts.

Le transfert de responsabilité et de risque s'étend aux titulaires de permis, à l'entrepreneur sylvicole et enfin au travailleur. Le transfert n'élimine pas le besoin de vérifier de temps à autre le bon fonctionnement du système utilisé pour exécuter les travaux sylvicoles.

4.3.1.2.4 Flexibilité de pratiques sylvicoles

Il y a un manque de flexibilité de traitements sylvicoles face aux problèmes forestiers courants. Le Nouveau -Brunswick n'est pas limité aux traitements pour lesquels il y a des taux. Par exemple, si une méthode d'exploitation réduit ou élimine le besoin d'un ou de plusieurs traitements, il serait rentable d'encourager financièrement cette méthode d'exploitation.

Le groupe d'étude a visité un chantier où la sylviculture était intégrée à l'opération, à un coût additionnel mais sans remboursement.

Pour le moment, ces chantiers ne sont pas mécanisés et offrent une possibilité d'emplois rentables pour tous les intervenants.

4.3.1.2.5 Possibilités d'emploi en sylviculture

Plusieurs intervenants ont parlé de la sylviculture comme étant un secteur à développer. Si évident qu'il soit, le potentiel ne pourra être réalisé avec les taux en vigueur.

Les changements prévisibles pour les cinq prochaines années portent plus sur les traitements à effectuer que sur la superficie. On prévoit une augmentation des éclaircies pré-commerciales et une diminution du reboisement. La superficie totale traitée augmenterait de 5%. Il faut souligner que le programme pourrait changer, suite aux analyses d'approvisionnement en matière première par les titulaires de permis. Le nombre de personnes employées augmenterait avec le niveau d'augmentation des éclaircies précommerciales. L'éclaircie précommerciale utlise deux fois la main-d'oeuvre que la plantation exige pour une superficie équivalente.

La possibilité de remplacer les herbicides par un travail sylvicole manuel a été soulevée. Il y a une controverse au sujet de l'efficacité sylvicole. Ce traitement coûtera facilement deux fois le prix d'un traitement avec herbicides. Il faudra donc évaluer l'ensemble des avantages liés à un traitement manuel.

Il faut s'assurer que tout développement dans ce secteur favorise le professionnalisme et n'est pas seulement une occasion d'employer de la main-d'oeuvre. L'image et le développement dépendent de l'attitude de tous ceux qui ont le pouvoir de prendre des décisions.

4.3.1.3 Utilisation de la ressource

4.3.1.3.1 Triage du bois mou

Pour réduire, autant que possible, les effets de la pénurie prévue de bois résineux, l'usage de la ressource doit être optimisé. Nous avons constaté que beaucoup de bois de sciage se retrouvent en bois de pâte. Le prix payé au travailleur forestier n'encourage pas la production de billots de sciage.

4.3.1.3.2 Bois franc

Le bois franc semble avoir plusieurs possibilités d'utilisation. Les bénéfices d'une utilisation accrue sont répartis dans tout le système qui comprend le travailleur forestier, le débardeur, le sylviculteur et le secteur manufacturier.

L'utilisation accrue du bois franc aurait pour effet:

1 - de rentabiliser les chantiers forestiers et sylvicoles,

2 - d'augmenter les emplois en forêt grâce au volume supplémentaire. Une partie de ce volume ne nécessitera aucune augmentation de personnel, étant donné la rentabilisation des chantiers existants,

3 - d'augmenter le nombre d'emplois liés à la transformation,

4 - de réduire le coût des traitements sylvicoles.

4.3.1.3.3 Energie avec le bois franc.

L'utilisation rentable de bois franc nécessite la transformation de l'arbre marchant entier et non seulement d'un billot de déroulage. Il y a présentement plusieurs petites entreprises qui pourraient utiliser une partie du bois franc. Leur rentabilité exige un marché pour tout le volume récolté.

L'énergie est pour ces entreprises, ce que les copeaux sont pour l'industrie du sciage. Le développement de l'industrie de l'énergie forestière pourrait profiter à un nombre de petites entreprises basées sur le bois franc.

Plusieurs de nos voisins, tel que les états de la Nouvelle-Angleterre et l'Ile-du-Prince Edouard ont accepté la biomasse forestière comme source d'énergie.

4.3.1.4 Infrastructures sur les terres de la Couronne

Le groupe d'étude a constaté un besoin d'infrastructure satisfaisante pour tous les intervenants en forêt, y compris le travailleur forestier. Les sections suivantes traitent de l'infrastructure.

4.3.1.4.1 Chemins d'accès aux chantiers

La plupart des chantiers avaient un accès raisonnable pour le secteur forestier. D'autres chantiers offraient des chemins que le groupe d'étude a jugé non carrossables. Certains travailleurs forestiers avaient franchi des parcours boueux ou cahoteux. Ils devaient donc subir des coûts additionels et mettre en cause la fiabilité de leurs véhicules. Bien que le groupe d'étude ait été équipé de véhicules qui devraient pouvoir franchir les routes forestières normales (entre autre un camion à quatre roues motrices), nous sommes restés enlisés à quelques reprises.

Il y a aussi la question de la sécurité au travail en cas d'accident. Plusieurs routes n'étaient pas carrossables, les artères, par contre, l'étaient. Dans d'autres cas, les chemins étaient améliorés seulement au moment du camionnage, après que le chantier eut commencé ses opérations depuis un certain temps.

4.3.1.4.2 Camps de "batch"

Le manque de la qualité du logements des travailleurs en forêt a été souligné par plusieurs intervenants. La distance que doivent parcourir les travailleurs est le facteur motivant le logement en forêt. Nous constatons que le temps maximal raisonable de déplacement quotidien est d'environ une heure dans chaque direction. La distance a un effet important sur les gains du travailleur forestier (voir Section 2.6.3 Travailleur). Les travailleurs sont absents de leur domicile en moyenne 11 heures par jour.

L'usage courant de camps de "batch" se retrouvent, en grande partie, dans la région de la Miramichi. Certains sont dotés de l'infrastructure nécessaire, d'autres sont déplorables.

Ce qui nous semble incroyable, c'est le manque d'application de la loi et les portes de sortie pour ceux qui veulent éviter la loi. Plusieurs camps de "batch" se situent sur un terrain privé avoisinant, à l'épreuve de la législation qui a forcé le déplacement. Dans certains cas, les distances à parcourir pour aller au chantier approchaient les 50 km.

Il y a plusieurs ministères qui se partagent la responsabilité d'assurer le respect des normes:

1 - le ministère des Ressources naturelles et de l'énergie

2 - le ministère de la Santé et des Services communautaires

3 - la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Il faut coordonner efficacement ces trois organismes.

Les industries forestières dont la réputation est dévalorisée devraient avoir voix au chapitre.

> "Nous croyons fortement dans la politique où les travailleurs ont à demeurer dans les bois, qu'ils se doivent d'avoir des camps de première classe. Dans la mesure du possible, notre main-d'oeuvre voyage au travail et revient à la maison le soir."
>
> Mémoire de Robert Pinette, R.P.F.
> au nom de J.D. IRVING Ltée
> Tracadie 7-8-87

Le groupe d'étude est d'avis que les camps de "batch" sont inacceptables. Enfin, nous sommes en 1987 dans une province forestière qui se dit avancée. Il faut que tous les responsables se servent de toute leur influence pour régler la question des logements en forêt, qui ne rencontrent pas les exigences d'une loi de 1987.

4.3.2 Commission de l'hygiène et de la sécurite au travail

4.3.2.1 Application de la loi

Le groupe d'étude a été témoin de plusieurs exemples où la loi n'était appliquée.

4.3.2.2 Responsabilités des employeurs

Les responsabilités de l'employeur sont souvent négligées. Par employeurs, nous voulons dire tous ceux qui bénéficient du travail, du contremaître, à l'entrepreneur en passant par l'utilisateur de bois, et, dans le cas de la sylviculture, le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

4.4 PERIODE D'EMPLOI ET TECHNOLOGIE VERSUS LES EMPLOIS

Certaines analyses ont été entreprises dans le but d'évaluer l'impact des changements de la période d'emploi et de l'équipement utilisé dans les opérations forestières de la région. Quatre scénarios ont donc été développés:

4.4.1 Situation actuelle

Dans ce premier scénario, la distribution de méthodes de coupe qui existe actuellement (d'après les plans d'opération des titulaires de permis), la période d'emploi et la production journalière par méthode ont été utilisées pour calculer le nombre de travailleurs forestiers actuellement employés dans la région. Les deux dernières données ont été estimées par le groupe d'étude. Le scénario nous donne donc un apperçu de la situation actuelle.

4.4.2 Période d'emploi maximum

Le second scénario incorpore une augmentation de la période d'emploi jusqu'au niveau où l'efficacité des opérations sera touchée par les mauvaises températures (ex. neige profonde, chemin boueux). La proportion du volume total coupé par chaque méthode et la production journalière demeurent les mêmes que dans la situation actuelle. Ceci

montre l'effet de réduire le sous-emploi actuel sans changer la technologie des opérations.

4.4.3 Arbre entier par débardeur

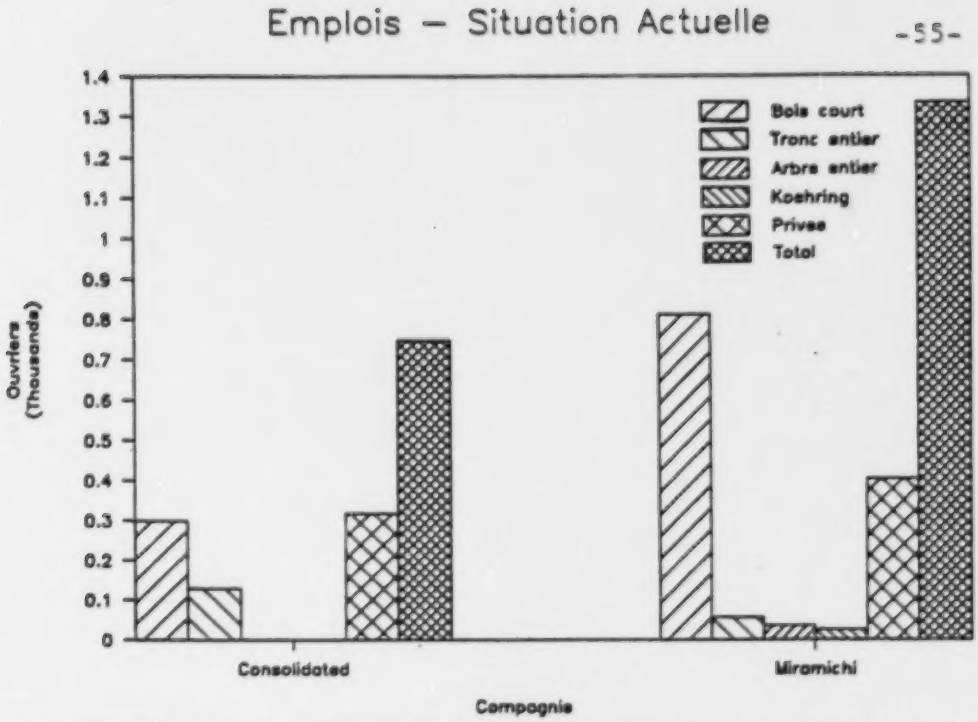
Le troisième scénario est basé sur la conversion de toutes les opérations (sauf celles qui fournissent les offices de commercialisation de produits forestiers - qui maintiennent le status quo) à la méthode d'arbre entier par débardeur. Les arbres sont donc abatus manuellement, débardés avec débardeurs à câbles, ébranchés mécaniquement et coupés en longueur par une tronconneuse mécanique. Dans tous les cas, la période d'emploi est au maximum. Ceci nous montre l'effet de l'utilisation d'une méthode de coupe semi-mécanisée. Elle est la moins mécanisée des méthodes avec une popularité croissante dans l'industrie. Elle représente aussi un pas intermédiaire logique entre la situation actuelle et la mécanisation complète des opérations.

4.4.4 Abatteuse-porteuse Koehring

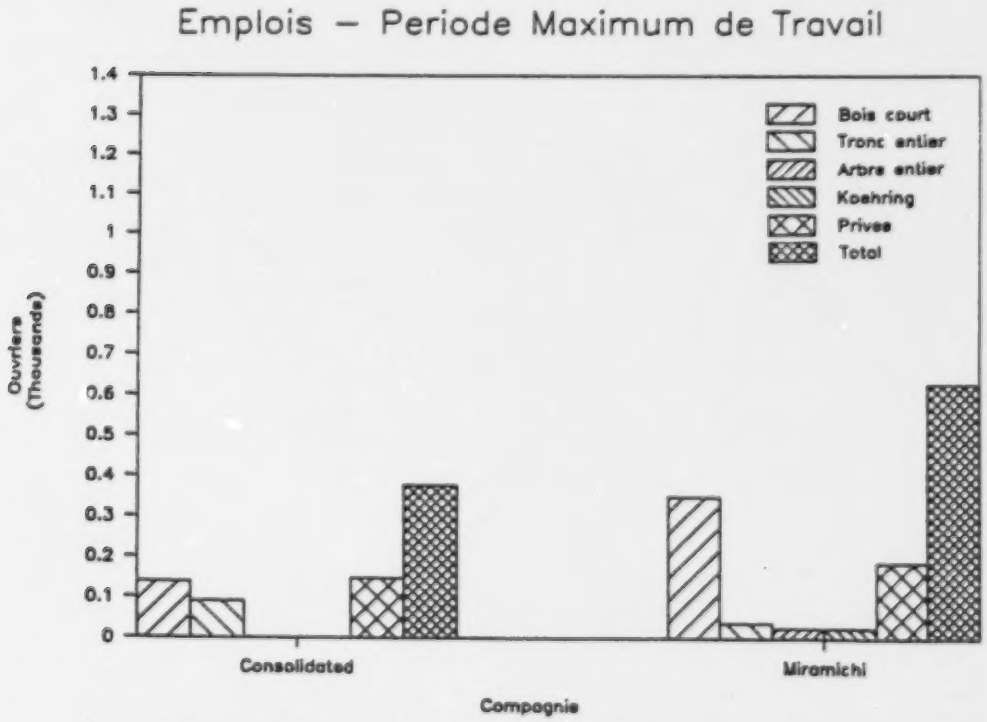
Le quatrième scénario (et le dernier) montre l'effet d'un remplacement total des opérations conventionelles par la méthode abatteuse-porteuse Koehring (sauf celles qui fournissent les offices de commercialisation de produits forestiers - qui maintiennent le status quo). Les arbres seraient donc abatus et transportés en bordure de la route par l'abateuse porteuse Koehring, ébranchés mécaniquement et coupés en longueurs par une tronconneuse mécanique. Ceci illustre l'effet de l'utilisation d'un système qui est au sommet de la mécanisation forestière.

Il serait important de noter que le groupe d'étude a fondé ses estimés de la taille de la main-d'oeuvre sur la division d'un volume par une production annuelle par personne plutôt que par une mesure directe des effectifs. Le groupe d'étude est néanmoins convaincu que les estimés sont suffisament précis pour être utiles. Il est aussi important de noter que les emplois inclus dans les calculs ne comptaient pas ceux compris dans la supervision, l'entretien mécanique des machines, le chargement et le transport, mais plutôt ceux engagés directement dans la récolte et la transformation du bois en rondins en bordure de route.

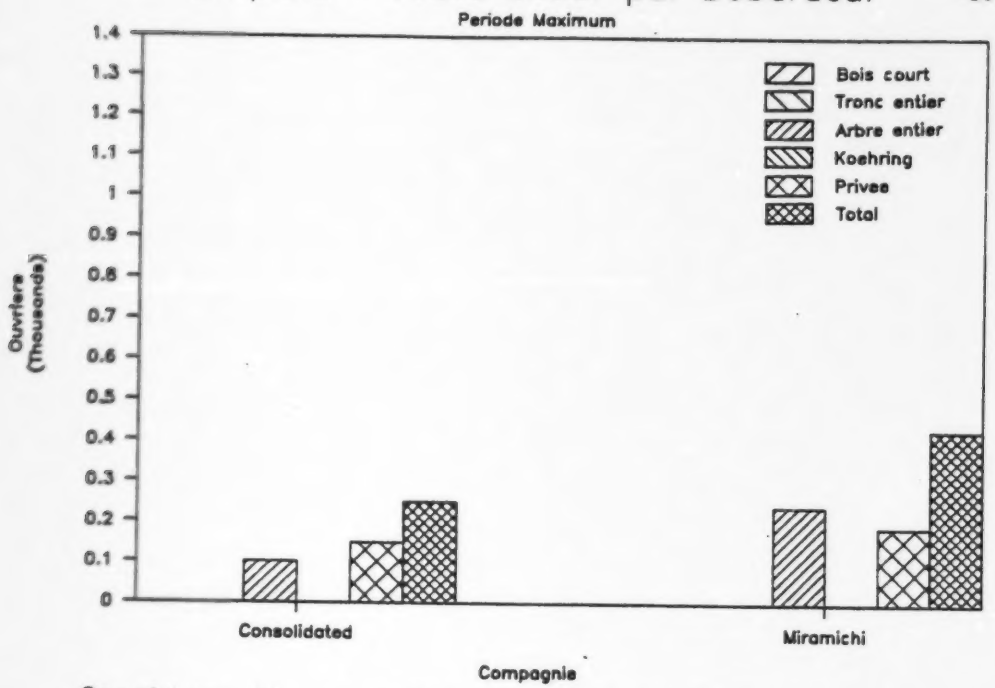
Les graphiques 9 à 12 illustrent les situations d'emploi dans les quatre scénarios. Il est évident que la majorité des emplois actuels se trouvent dans les opérations de



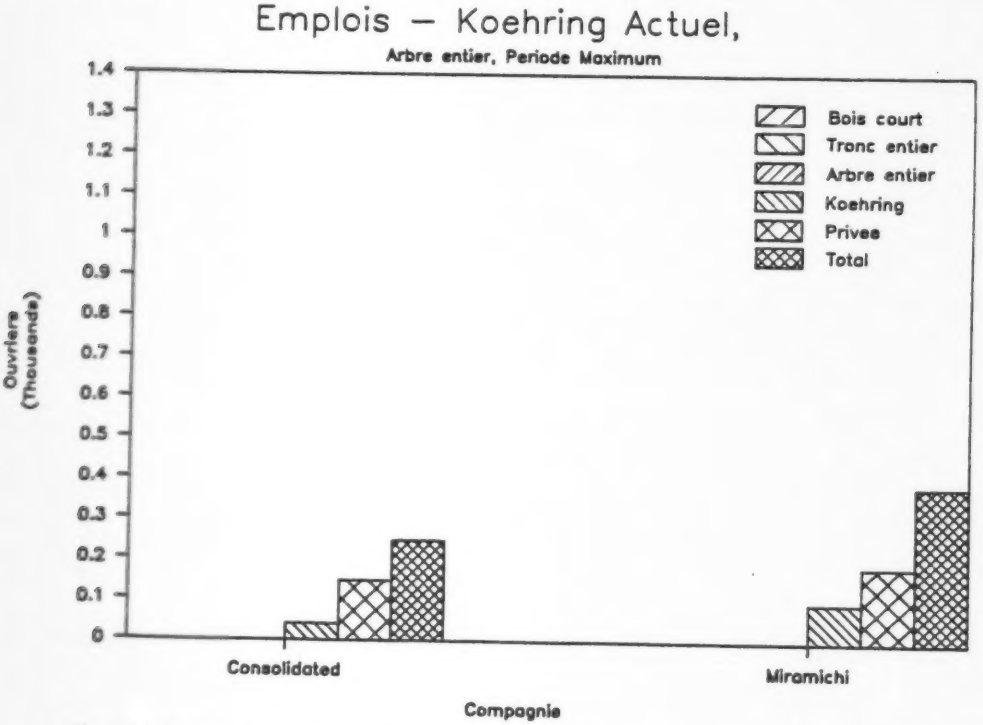
Graphique 9. Le scénario d'emploi 1 est basé sur les proportions actuelles des méthodes de coupes et de la durée d'emploi courantes.



Graphique 10. Le scénario d'emploi 2 est basé sur les méthodes de coupes dans les proportions actuelles avec une durée d'emploi maximum.



Graphique 11. Le scénario d'emploi 3 est basé sur une conversion entière des opérations forestières (sauf sur les boisés privés) au système de tronc entier avec une durée d'emploi maximum.



Graphique 12. Le scénario d'emploi 4 est basé sur une conversion entière des opèrations forestières (sauf sur les boisés privés) au système d'abatteur-débardeur Koehring avec une durée d'emploi maximum.

coupe par sentier. Puisque la durée de l'emploi est à son minimum dans ce genre d'opération, une augmentation de la durée aura un effet dramatique sur le nombre d'emplois, ce qui est reflété dans le graphique B. Un changement tel que celui montré dans le deuxième scénario coupera en deux le nombre d'ouvriers qui oeuvrent dans la forêt (une perte de 1,000 emplois). Si les opérations étaient converties à la méthode d'arbre entier par débardeur, le nombres d'emplois serait le tiers de ce qu'il est aujourd'hui (une perte de plus que 1,400 emplois). Si toutes les opérations étaient converties à la méthode mécanisée (abateuse-porteuse Koehring), le nombre d'emplois tomberait au quart de son niveau actuel (une perte d'à peu près 1,700 emplois).

Nous devons aussi tenir compte du fait qu'en augmentant la mécanisation sur les terres de la couronne et les grandes forêts privées, la proportion des emplois forestiers sur les boisés privés par rapport au nombre total d'emplois augmente. Ceci peut avoir un impact important sur le contrôle des conditions d'emploi en forêt, puisque les boisés privés, étant répandus sur une superficie importante (avec des chantiers de plus petite envergure), sont plus difficiles à visiter. L'importance croissante des boisés privés souligne aussi les besoins d'en tenir compte dans le développement de lois et de politiques visant une amélioration des normes d'emploi.

Il est possible de faire deux constatations à partir des graphiques présentés. La première est qu'il existe une situation de sous-emploi dans le région. La deuxième est que pour changer cette situation ou pour mécaniser les opérations, un grand nombre d'ouvriers sera déplacé du secteur des opérations forestières. Bien que la situation de sous-emploi doit être améliorée et que la productivité des opérations haussée, l'importance des mises à pied indique qu'aucun changement important ne devrait être permis sans qu'une planification adéquate de formation et de perfectionnement et la création d'emploi soient préalablement mises en place pour les ouvriers déplacés. Les répercussions socio-économiques de la réduction d'emploi causée par une augmentation de la période d'emploi (scénario deux) sont analysés dans la section suivante.

4.5 ANALYSES DES IMPACTS

Un changement dans la durée de la période annuelle de coupe aura un impact sur tous les secteurs de la société. Les effets ont été évalués sur les quatre secteurs suivants:

1 - Ménages
2 - Entreprise privée
3 - Gouvernement provincial
4 - Gouvernement fédéral

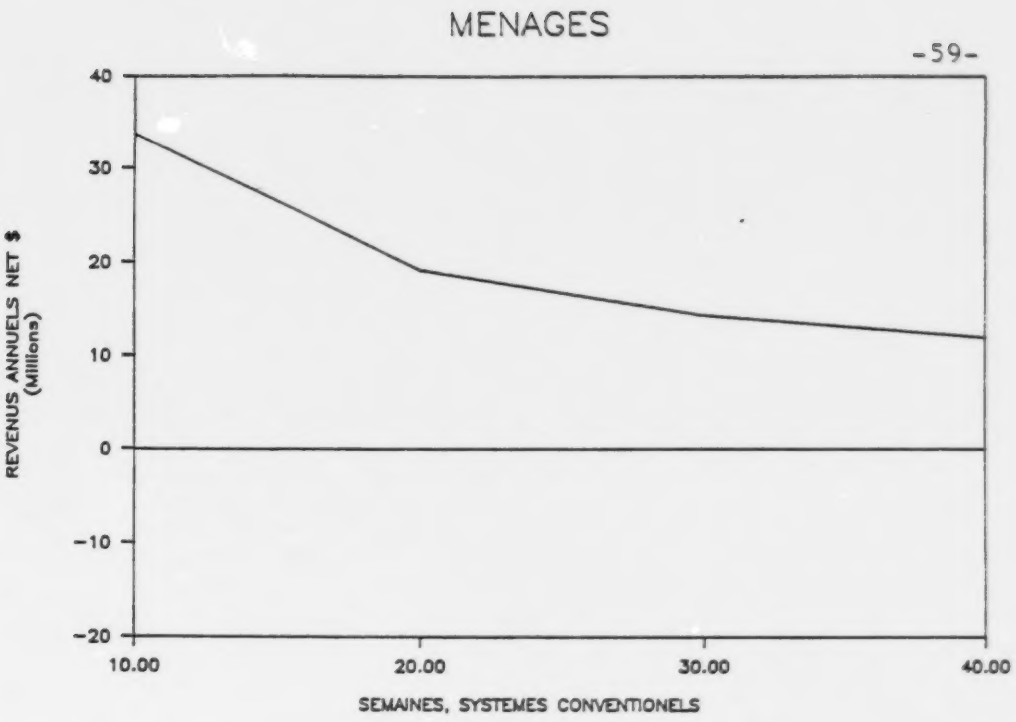
Cette analyse a évalué l'effet d'une variation de la période d'emploi de 10 à 40 semaines. Les graphiques 13 et 14 tracent des revenus par secteur. La période moyenne d'emploi dans la région étudiée se situe présentement entre 10 et 20 semaines. Les sections suivantes analyseront les impacts sur chaque secteur.

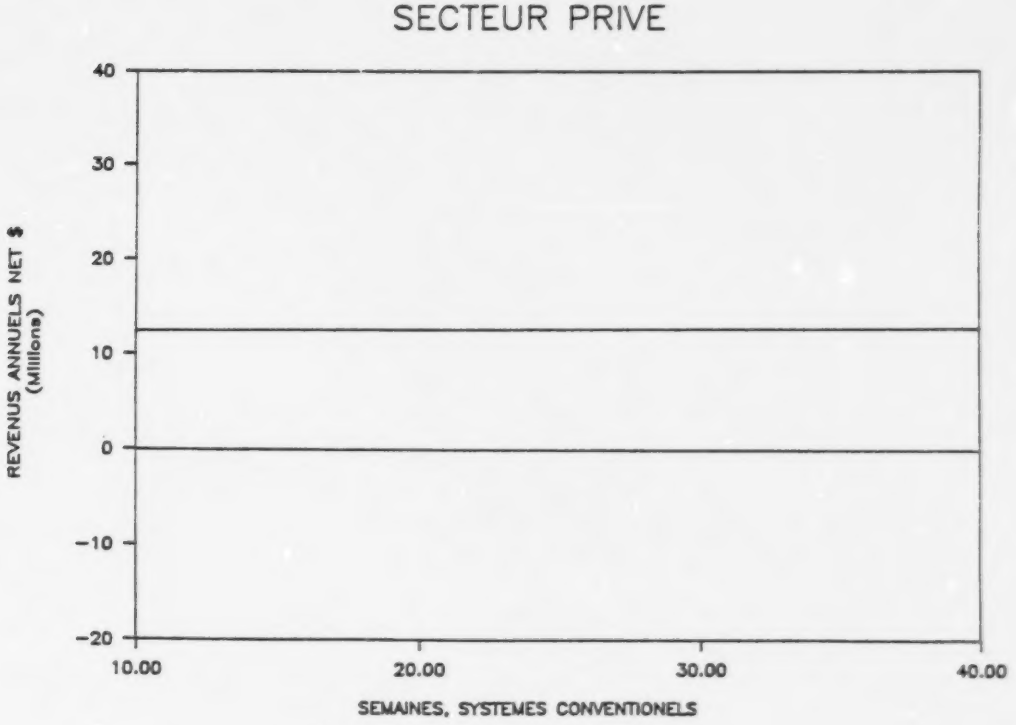
4.5.1 Ménages

L'impact d'une augmentation de la période d'emploi de 10 à 40 semaines sera différent pour les deux groupes créés par ce changement. Le premier groupe comprend les ouvriers qui continueront à oeuvrer dans l'industrie forestière après que la période d'emploi aura augmenté. Le deuxième groupe comprend ceux qui seront mis à pied après le changement.

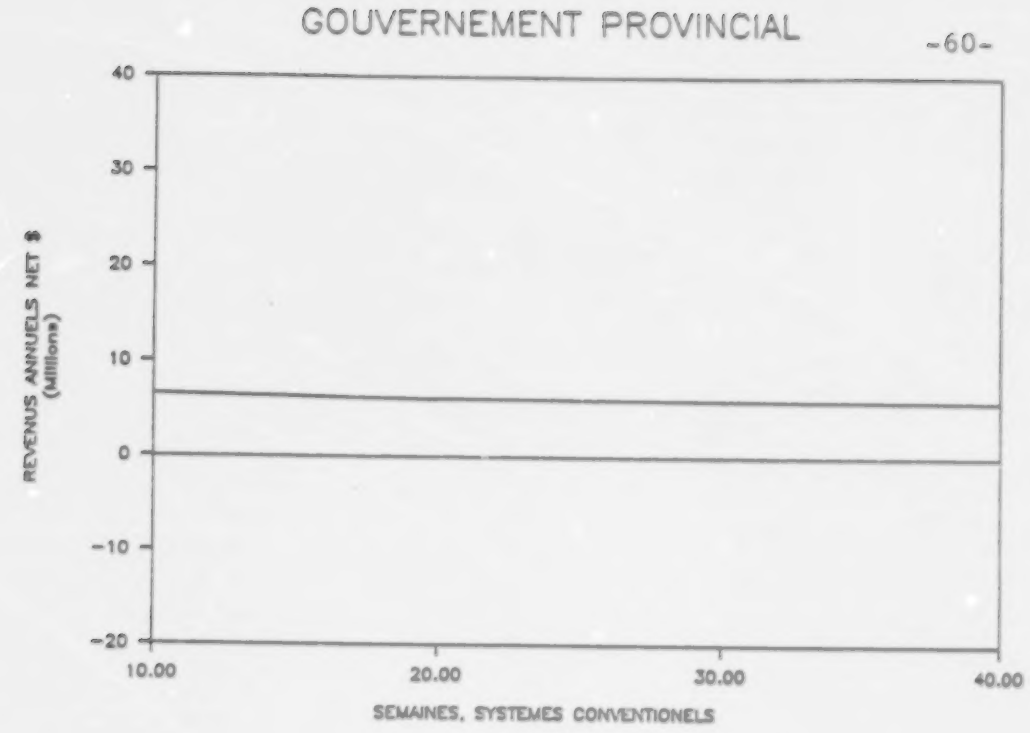
Il est important de noter que pour les deux groupes, il faut différencier entre les changements à court terme et les changements à long terme. Ceci est aussi vrai pour les autres secteurs de la société.

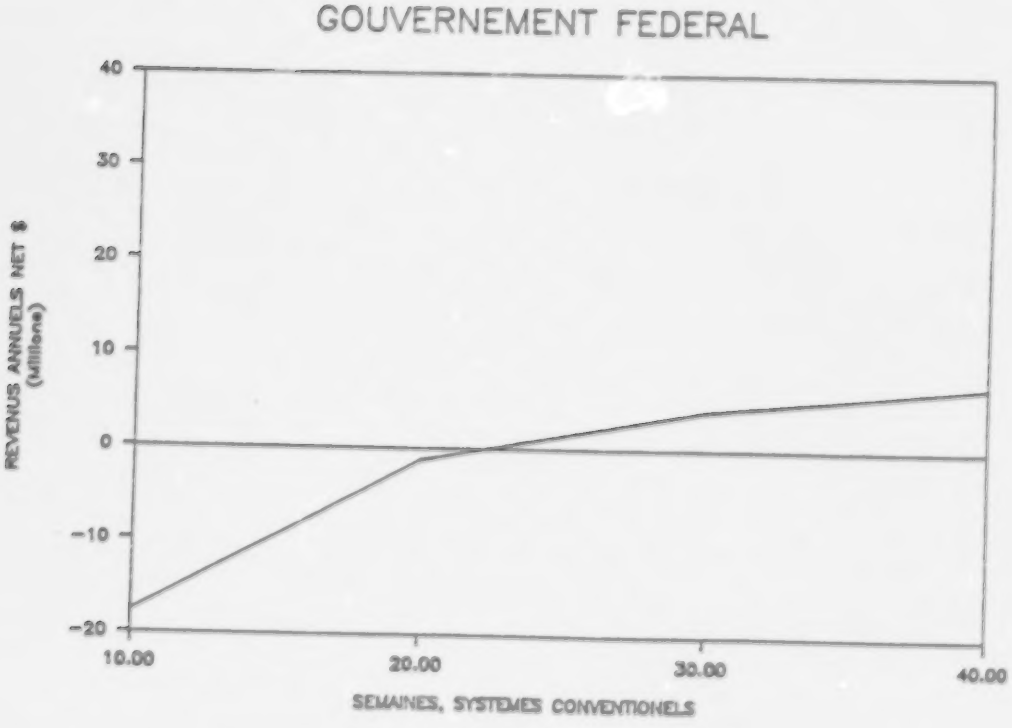
A court terme, l'impact de la prolongation de la période d'emploi sur les ouvriers qui demeurent dans le système sera minime. Bien que la proportion des gains totaux provenant de l'emploi augmentera, les coûts élevés du travail en forêt par rapport aux taux forfaitaires offerts feront que les gains nets ne seront que peu affectés (voir graphique 15). Ceci est vrai pour les opérations de coupe en sentier, de récolte par arbre entier et par tronc entier (dans les opérations non-syndiquées). Le seul cas dans la région étudiée où les gains nets augmenteraient si la période d'emploi augmentait est celui de l'opération de Consolidated-Bathurst où les taux sont supérieurs. Il est fort probable qu'à long terme, les ouvriers demandent des hausses salariales pour que le revenu net par rapport aux bénéfices de l'assurance-chômage soit augmenté. Ceci aurait l'effet d'augmenter les revenus nets des ouvriers dans l'industrie.



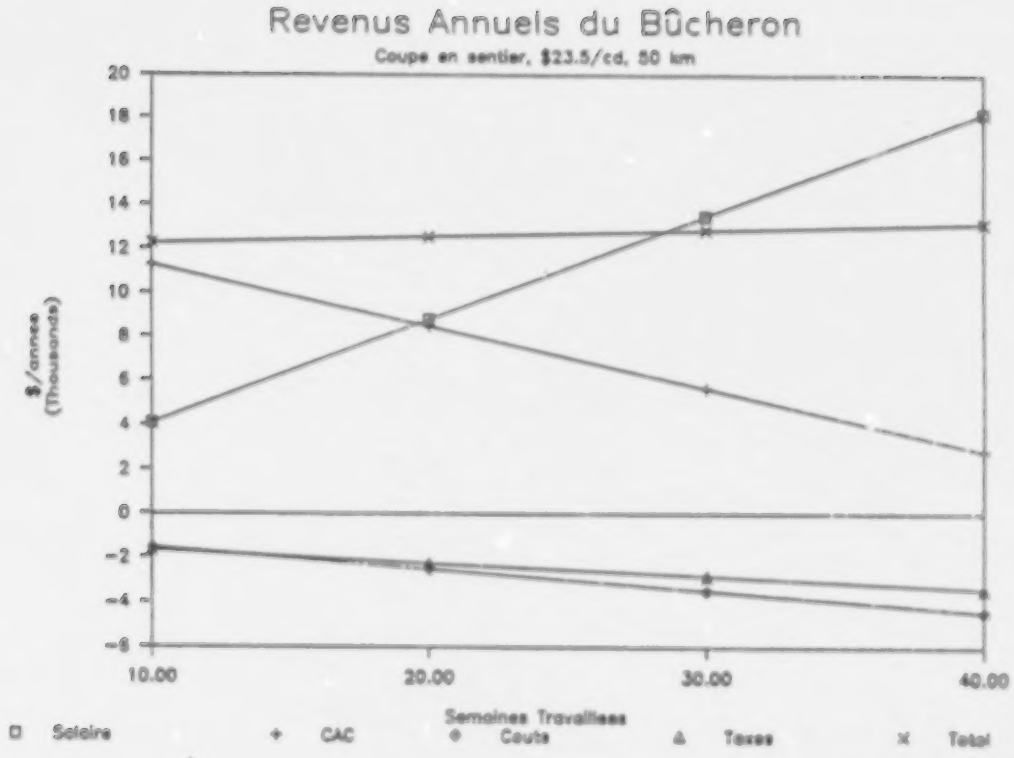


Graphique 13. Les revenus nets d'impôt, des ménages et du secteur privé par rapport à la durée d'emploi. Ce graphique représente la situation à court terme.





Graphique 14. Les revenus du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral par rapport à la durée d'emploi. Ce graphique représente la situation à court terme.



Graphique 15. Les variables fiscales des travailleurs forestiers par rapport à la durée d'emploi annuel.

On doit aussi noter que les taux forfaitaires qui sont nécessaires pour garder une force ouvrière professionnelle pour la période maximum d'emploi pourront augmenter le coût du bois.

L'impact sur les travailleurs mis à pied sera différent. Ces ouvriers devront se trouver un autre emploi. Si ceci n'est pas immédiatement possible, ils devront dépendre de leurs prestations d'assurance-chômage et, éventuellement, des prestations du système de bien-être social. La courbe dans le graphique descend principalement parce que les revenus de chômage cesseront d'être payés au secteur. Chaque corde de bois coupé par la méthode de coupe au sentier reçoit indirectement une subvention payée au secteur des ménages de 32$ (dans les conditions courantes dans la région étudiée). Une fois que les ouvriers auront trouvé d'autres emplois, la courbe aura tendance à grimper à un niveau supérieur à celui où elle se trouve quand les ouvriers ne travaillent que dix semaines.

L'importance de l'impact d'une prolongation de la période d'emploi n'est pas à négliger. Une augmentation du régime actuel (15 semaines plus ou moins) jusqu'à 30 semaines aura, sans mécanisation, l'effet de mettre à pied 1,000 personnes. Les répercussions d'un tel déplacement sans création d'emplois de rechange seraient désastreuses autant pour les ménages concernés que pour les économies locales. La forme de la courbe souligne le besoin pour un vrai développement économique.

4.5.2 Entreprise privée

Dans un avenir proche, l'augmentation de la période d'emploi aura un effet minime sur les compagnies. Puisque les entrepreneurs et les ouvriers sont payés à forfait, les coûts de production d'un volume donné de bois seront fixes.

Il est probable qu'à le long terme les coûts de bois augmenteront, puisque les compagnies seront obligées de payer le coût réel du bois. Il est aussi fort probable que la force ouvrière qui demeure en forêt soit d'un calibre supérieur, ce qui pourra réduire certains coûts (ex. Commission des Accidents de Travail). Avec un plus petit nombre d'ouvriers, le nombre d'entrepreneurs pourra aussi diminuer, ce qui apportera des économies d'échelle.

4.5.3 Gouvernement Provincial

Le gouvernement provincial, à court terme, subira une réduction de revenus si la période d'emploi augmente. Cette baisse de revenus (causée par la perte des impôts provinciaux sur les bénéfices d'assurance-chômage) pourrait être empirée par des coûts additionels de bien-être social qui seront encourus quand les ouvriers mis à pied s'ajouteront à un marché du travail déjà surchargé.

A le long terme, les revenus du gouvernement provincial augmenteront. Dans la situation actuelle, la capacité de travail de presque 1,000 personnes est perdue pour les 35 semaines par année que les ouvriers chôment. Quand ces gens travailleront, les revenus d'impôts s'accroîteront et les coûts de bien-être social diminueront.

Aucun développement économique à long terme n'aura lieu avant que les déformations du marché du travail causées en partie par la disponibilité de travail de courte durée (qui permet l'obtention de prestations d'assurance-chômage) soient réduites. Il est aussi important de constater l'effet du choix de mécanisme de transfert de fonds du fédéral à l'économie provinciale. Des fonds octroyés pour le développement d'infrastructure économique (ex. ententes fédérale/provinciale sur le reboisement) apporteront des

effets positifs à long terme en plus de générer une activité économique à court terme. Des fonds octroyés par l'entremise du système d'assurance-chômage ne créent pas d'infrastructure économique mais, au contraire, peuvent nuire au développement économique à long terme. Cette nuisance se ferait en forçant les exigences salariales de grimper au delà du niveau après lequel l'implantation de nouvelles entreprises sera impossible.

4.3.4 Gouvernement Fédéral

Lorsque la période d'emploi augmente, les revenus fédéraux augmentent à un taux impressionnant. Le phénoméne est principalement causé par une baisse des paiements de l'assurance-chômage.

Le gouvernement fédéral a intéret à changer de transfert de fonds qui met l'accent sur les prestations d'assurance-chômage à un transfert de fonds pour la création d'infrastructure économique.

RECOMMANDATIONS

5. RECOMMANDATIONS

5.1 CONDITIONS MONETAIRES

5.1.1 Augmentation des taux
5.1.2 Bonus pour augmenter la durée d'emploi
5.1.3 Bonus pour encourager les déplacements
5.1.4 Rentabilisation des débusqueuses
5.1.5 Ajustement pour mauvaises chances de bois
5.1.6 Moyens de défrayer les dépenses

5.2 CONDITIONS NON-MONETAIRES

5.2.1 Camps de "batch"
5.2.2 Chemins
5.2.3 Mesurage

5.3 RENDEMENT OBTENU EN MATIERE D'EXPLOITATION

5.3.1 Optimisation des systèmes conventionels
5.3.2 Permis de mécanisation

5.4 EMPLOIS DE REMPLACEMENT

5.4.1 Création de 1000 emplois
5.4.2 Développement économique
5.4.3 Sylviculture
5.4.4 Biomasse

5.5 RECOMMANDATIONS GENERALES

5.5.1 Formation
5.5.1.1 Education permanente
5.5.1.2 Ecole de bûcheron
5.5.2 Certification professionnelle
5.5.3 Représentation des travailleurs forestiers
5.5.4 Boisés privés
5.5.5 Durée d'emploi cummulative
5.5.6 Agence de mise en application

5. RECOMMANDATIONS

5.1 CONDITIONS MONETAIRES

5.1.1 Augmentation des taux

1. Les taux forfaitaires payés dans l'industrie forestière devraient être augmentés. Tout ajustement doit être fait en fonction d'une main-d'oeuvre professionnelle.

5.1.2 Bonus pour augmenter la durée d'emploi

2. Un système de compensation devrait être établi pour encourager une durée d'emploi qui permet la rentabilisation du métier. Un tel ajustement financier permettrait au travailleur de continuer son travail tout en demeurant rentable face à ses options financières. L'employeur qui organise le travail pour permettre une durée d'emploi rentable aurait aussi un ajustement financier.

5.1.3 Bonus pour encourager les déplacements

3. Un système d'ajustement permettant à un travailleur de faire un déplacement temporaire et rentable devrait être developpé. Les travailleurs forestiers du Nord-Est se méfient des conditions offertes dans les autres parties de la province où il y a une pénurie de travailleurs forestriers.

5.1.4 Rentabilisation des débusqueuses

4. Les taux devraient être examinés en fonction de la période d'utilisation maximum. Une analyse financière complète basée sur au moins 30 semaines devrait être entreprise.

Dans plusieurs cas examinés, nous avons constaté que les conducteurs-propriétaires d'équipement forestier ne récupéraient pas leurs coûts variables. Le propriétaire subventionne donc l'opération de sa débusqueuse pour avoir un emploi. Cela n'est pas propice au développement du métier forestier.

5.1.5 Ajustement pour mauvaises chances de bois

5. Un mécanisme d'ajustement des taux devrait être développé pour tenir compte des changements de productivité dûs aux conditions.

6. L'usage des systèmes mécanisés devrait être le moyen d'opération des chantiers difficiles et dangereux.

5.1.6 Moyens de défrayer les dépenses

7. Les employeurs devraient explorer la possibilité de défrayer les coûts (avec argent avant imposition) associés au travail forestier. Ceci pourrait être fait avec des revenus avant imposition. Les travailleurs forestiers doivent actuellement défrayer les coûts avec des revenus nets d'impôt.

5.2 CONDITIONS NON-MONETAIRES

5.2.1 Camps de "batch"

8. Les camps de "batch" devraient être éliminés, autant sur les boisés privés que sur les terres de la Couronne.

9. Le logement des travailleurs devrait être prévu et inclus dans le plan de fonctionnement des titulaires de permis et des offices de commercialisation. La planification du logement doit être un des points à être approuvés.

5.2.2 Chemins

10. Les chemins devraient être mis en service avant le début du chantier et maintenus dans un état carossable pour la durée des opérations.

5.2.3 Mesurage

11. Tout mesurage pour fin de rémunération devrait être fait par un mesureur détenteur de permis et être sujet aux mêmes normes et aux mêmes vérifications que celui pour le calcul des redevances provinciales. Ceci devrait s'appliquer autant sur les terres privées que sur celles de la Couronne.

12. Tout mesurage pour fin de rémunération devrait être

fait d'une façon qui permette une vérification par le travailleur.

5.3 RENDEMENT OBTENU EN MATIERE D'EXPLOITATION

5.3.1 Optimisation des systèmes conventionels

13. Avant que la mécanisation prenne de l'ampleur dans les forêts de la province, on devrait s'assurer que les systèmes d'opération forestière conventionnels soient optimisés dans des conditions comparables. Les systèmes conventionnels emploient le travailleur pour l'abattage des arbres.

5.3.2 Permis de mécanisation

14. La planification des systèmes d'exploitation devrait être incluse dans le plan de fonctionnement et approuvée.

15. Les redevances pour le bois des terres de la Couronne devraient être considérées comme moyen d'encourager l'utilisation des systèmes conventionels.

5.4 EMPLOIS DE REMPLACEMENT

5.4.1 Céation de 1000 emplois

16. Un programme de développement d'emploi devrait être mis en marche pour absorber les travailleurs mis à pied quand la durée de l'emploi augmentera. La sylviculture et les coupes sylvicoles sont deux exemples

5.4.2 Développement économique

17. Le développement économique devrait être examiné à fond relativement à la sous-utilisation de la ressource humaine.

18. Le développement économique ne devrait pas créer une autre économie subventionnée, mais plutôt remplacer celle qui existe aujourd'hui.

5.4.3 Sylviculture

19. La planification de la ressource humaine nécessaire pour la sylviculture devrait être effectuée immédiatement en fonction des besoins de plusieurs années à venir.

20. Tout développement de travaux sylvicoles et forestiers spécialisés devrait être fait à un niveau professionnel et non dans le but d'avoir une main-d'oeuvre bon marché.

21. La formation pour les travaux forestiers devrait être offerte en premier, aux travailleurs forestiers de métier.

22. Les taux sylvicoles devraient être revisés pour que ce travail essentiel puisse se développer avec professionnalisme et rentabilité sur les terres de la Couronne et sur les boisés privés.

23. Le gouvernement, les titulaires de permis et les offices de commercialisation devraient se partager la responsabilité d'assurer que les travaux soient entrepris de façon professionnelle.

5.4.4 Biomasse

24. L'utilisation de la biomasse devrait être explorée sérieusement. L'énergie à base de bois, bien qu'un peu plus coûteuse que les formes traditionnelles, offre des avantages économiques, environnementaux, sociaux et forestiers qui sont très attrayants.

5.5 RECOMMANDATIONS GENERALES

5.5.1 Formation

5.5.1.1 Education permanente

25. Un cours de formation professionnelle pour les travailleurs et employeurs forestiers déjà dans l'industrie devrait être mis sur pied.

26. Les employeurs devraient être en mesure d'effectuer le suivi de la formation.

5.5.1.2 Ecole de bûcheron

27. Une école de travail forestier francophone devrait être mise sur pied.

5.5.2 Certification professionnelle

28. Une certification des employeurs et des travailleurs forestiers devrait être entreprise. Les travailleurs et les employeurs devraient être évalués selon leurs compétences professionnelles.

29. Un programme d'apprentissage par étape pour ceux qui ont un potentiel professionnel devrait être établi.

30. La certification de l'employeur devrait exiger des compétences techniques et administratives, ainsi qu'une capacité financière solide.

31. La certification d'un entrepreneur devrait être exigée avant qu'aucune coupe ne soit entreprise sur les terres de la Couronne et les boisés privés.

32. La certification devrait être une des conditions d'inscription auprès de la Commission des accidents du travail.

33. La certification devrait être respectée partout dans la province.

5.5.3 Représentation des travailleurs forestiers

34. Les lois sur la représentation des travailleurs devraient être examinées.

5.5.4 Boisés privés

35. Les mesures législatives qui s'appliquent aux terres de la Couronne devraient être également et visiblement appliquées sur les boisés privés.

36. Les offices de commercialisation devraient être soumises aux mêmes responsabilités que les titulaires de permis et les titulaires de sous-permis qui emploient des entrepreneurs forestiers. Les offices de commercialisation auraient à soumettre un plan d'exploitation du même genre que les titulaires de permis.

5.5.5 Durée d'emploi cummulative

37. Que les périodes d'emploi saisonnier successives avec le même employeur devraient être cumulatives - relatif à la Loi sur les normes d'emploi.

5.5.6 Agence de mise en application

38. Un organisme temporaire de mise en application des recommandations de ce rapport devrait être créé. Le groupe a constaté qu'il y a un manque de mise en application des lois existantes et d'une approche coordonnée de la part de diverses agences gouvernementales. L'organisme aurait également la charge de s'assurer que les mesures nécessaires soient prises par un ou l'autre des intervenants, et ce, même si le mandat des intervenants n'est pas clair.

Il faut prévoir une période d'ajustement à la mise en place des solutions qui touchent la main-d'oeuvre. Il y a une dépendance bien établie, et une nervosité de la part des gens du Nord-Est envers tout ce qui pourrait compromettre le système économique.

GLOSSAIRE

Abatteur-empileur: Une machine qui abat les arbres et les dispose en piles en vue de les transporter au chemin. Il n'y a qu'un conducteur requis et la machine est habituellement utilisée sur une base de deux quarts de travail par jour.

Abatteur-porteur: Une machine qui abat les arbres, les dispose dans un panier à son arrière et les transporte au chemin. Il n'y a qu'un conducteur requis et la machine est habituellement utilisée sur une base de deux quarts de travail par jour.

Arbre entier conventionel: Un système d'exploitation forestière qui implique l'abattage manuel avec une scie mécanique et le débardage (voir débardeur ci-dessous) avec un débardeur à câbles. Le système comprend habituellement deux travailleurs, un conducteur de machine et un bûcheron. Les équipes travaillent un quart par jour.

Bois court: Un terme qui dénote les billots de longueur fixe (ex.: 4, 8, 12 ou 16 pieds). L'expression est utilisé comme suit: "Nous avons acheté un débardeur à bois court".

Coupe en sentier: Un système d'exploitation forestière où le travailleur forestier abat les arbres, les ébranche et les tronçonne en bois court, il trie le bois en classes de produits et l'empile séparément. Le bois est ensuite débardé par un débardeur à bois court. Le système est utilisé sur une base d'un quart par jour.

Débardeur (en débusqueuse) à câbles ou à grapin: Une machine qui tire les arbres derrière elle, de la souche au chemin. Les arbres sont attachés ou par des câbles d'acier (où les arbres ont été abatus avec une scie mécanique) ou avec un grapin (où les arbres ont été coupés par un abatteur-empileur).

Ebrancheuse: Cette machine sépare les branches du tronc des arbres entiers livrés en bordure de route. Il n'y a qu'un conducteur requis et la machine est utilisé sur une base de deux quarts par jour.

Tronc entier: Un terme illustrant un arbre ébranché et habituellement utilisé pour décrire un système d'exploitation.

Tronçonneuse: Une machine qui coupe les arbres en billots de longueurs variées. Bien qu'il y ait encore des tronçonneuses ayant besoin de trois conducteurs, pour la plupart un seul conducteur est requis. La machine est normalement utilisée sur une base de deux quarts.

PRODUITS FORESTIERS

Bois de colombage: Un genre de billot de longueur standard destiné à la production de bois de charpente pour le colombage.

Bois de pâte: Un genre de billot (de 4 ou 8 pieds) destiné à la production de pâtes et papiers.

Bois franc: Un terme qui illustre les arbres feuillus (ex.: érable, hêtre).

Bois mous: Un terme qui illustre les arbres résineux (avec des aiguilles) tel que le pin, l'épinette et le mélèze.

Billot de sciage: Un genre de billot destiné à la production de bois de sciage.

Biomasse: Dans le secteur forestier, ce mot illustre des arbres ou des portions d'arbres qui ne sont pas marchandables pour des produits forestiers conventionels (ex.: pâtes et papiers) mais qui le seraient possiblement pour de la production d'énergie.

Copeaux de sciage: Des petites lamelles de bois (avec une distribution de grosseur contrôlée) produites durant le sciage, qui servent de matière première pour l'industrie des pâtes et papiers.

TERMES FORESTIERS

Mesurage: Le mesurage formel, utilisant des méthodes et des normes établies en loi, pour estimer la quantité de bois. Le bois est normalement mesuré en cordes (128 pieds cube apparent) ou en mètre cube (de volume solide, n'incluant pas l'écorce).

Possibilité de coupe: La quantité maximum de bois qui peut être récoltée chaque année sans mettre en cause la capacité productrice de la forêt.

Sylviculture: Le nom donné à la science qui cherche à faire croître une forêt de façon planifiée par l'entremise des interventions telles que la plantation et l'éclaircissage.

Vérification de mesurage: Vérification formelle du mesurage fait par un autre mesureur détenteur d'un permis.

TERMES DE L'INDUSTRIE

Camp de "batch": Un logement appartenant au travailleur. Les camps de batch sont habituellement créés pour réduire la distance de transport entre le chantier et le logement. Le terme provient de l'anglais "batchelor camp" car les travailleurs qui l'habitent doivent se nourrir et l'entretenir eux-même. Ils ne sont en général pas équipés des facilités requises par les politiques et les mesures législatives en vigueur.

Entrepreneur forestier: Une entreprise privée qui entreprend une partie du travail d'exploitation forestière, de transport ou de sylviculture. Les entrepreneurs forestiers ne sont pas les utilisateurs de matière première mais sont plutôt embauchés par ceux-ci.

Office de commercialisation: Un organisme qui négocie avec les acheteurs de bois au nom des propriétaires de boisés privés. Les Offices sont aussi responsables de gérer les livraisons de bois

provenant des boisés privés allant aux usines. Les programmes fédéral/provincial de sylviculture sur les boisés privés sont aussi livrés par les offices.

Permis: Un permis forestier est un territoire prêté à une compagnie forestière. La compagnie ("le titulaire de permis") est responsable des activitées d'aménagement forestier entreprises sur leur permis. Le titulaire de permis doit fournir un approvisionnement de fibres à un grand nombre de plus petites entreprises ("titulaire de sous-permis"). Le gouvernement provincial doit payer pour tous les travaux sylvicoles sur le permis.

Les titulaires de permis doivent aussi soumettre des plans détaillant quelles activités seront entreprises sur la license et doivent recevoir l'approbation du ministère des Ressources naturelles et de l'Energie avant que les chantiers commencent.

Titulaire de permis: Voir "permis" ci-dessus.

Titulaire de sous-permis: Voir "permis" ci-dessus.

ASSURANCE CHOMAGE

Timbre de chômage: Ce terme a deux sens. Le premier illustre une semaine de salaire assurable (ex.: "J'ai gagné deux timbres à bûcher dans la Miramichi."). Le deuxième décrit le gain hebdomadaire assurable (ex.: le "gros timbre" veut dire le niveau maximum de prestations d'assurance-chômage -en 1987 ce niveau est 318$ par semaine).

RAPPORT MINORITAIRE

SOUMIS A

L'HONORABLE MORRIS GREEN
MINISTRE DES RESSOURCES NATURELLES

PAR

MONSIEUR CLARENCE LEBRETON
MEMBRE DU GROUPE D'ETUDE MINISTERIEL
SUR LES PRATIQUES D'EMPLOI DANS LE SECTEUR FORESTIER
DANS LE NORD-EST DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La décision du soussigné de soumettre un rapport minoritaire n'a pas été prise à la légère.

Je voudrais souligner que le rapport minoritaire ne met pas en doute la compétence ou l'intégrité des personnes avec qui j'ai siégé sur ce comité ministériel. Tout au long de notre démarche, les relations avec mes collègues ont été cordiales et empreintes de respect.

Le rapport minoritaire réflète les préoccupations et les positions du Syndicat canadien des travailleurs du papier qui ont amené le gouvernement du Nouveau-Brunswick à créer cette commission.

Lors d'une conférence de presse tenue à Frédéricton le 24 février 1987, le vice-président du Syndicat canadien des travailleurs du papier pour la Gaspésie et les provinces de l'Atlantique, monsieur Elmo Whittom, a résumé la position de notre syndicat dans ce dossier:

"Il est essentiel et urgent de revoir les conditions de vie qui prévalent en forêt. Pour cette raison nous avons demandé au gouvernement de créer une commission d'enquête à cet effet."

Cette déclaration faisait suite à une rencontre avec le premier ministre Hatfield, son ministre des ressources naturelles et d'autres ministres à l'occasion de la remise d'un mémoire sur les conditions extrêmement difficiles qui prévalent toujours en forêt.

Monsieur Whittom comparait la situation des travailleurs forestiers du Nouveau-Brunswick à celle des "peons" de l'Amérique du Sud qui travaillent dans une situation de semi-esclavage sans pouvoir jamais s'en sortir.

Le document du SCTP passait également en revue le problème des opérateurs-artisans autour duquel se greffent les questions de mesurage du travail à la pièce et de conditions de vie aberrantes en cette fin du vingtième siècle.

Monsieur Whittom concluait sa conférence de presse ainsi: "Il est terrible de voir qu'objectivement le gouvernement du Nouveau-Brunswick se fait le complice des grandes entreprises papetières et de leurs contracteurs qui exploitent honteusement les travailleurs de la forêt. Il est extrêmement important que cette situation change."

Le Syndicat canadien des travailleurs du papier a vu cette commission comme un véhicule qui permettrait de revoir la condition des travailleurs forestiers du Nouveau-Brunswick dans un contexte très global c'est-à-dire en la comparant à la condition des travailleurs forestiers du Québec, de l'Ontario, des autres provinces canadiennes et peut-être même d'autres pays.

Une telle revue des conditions particulières qui régissent le travail en forêt aurait dû permettre des réformes profondes des méthodes de travail et des législations dont l'objectif serait de rendre au travailleur forestier toute la dignité auquelle il a droit.

LE TRAVAIL A LA PIECE

La notion de travail à la pièce et de ses conséquences est escamotée par le rapport.

Tous les bûcherons du Nouveau-Brunswick sont payés à la pièce, c'est-à-dire qu'ils ont un certain taux pour telle ou telle quantité de bois coupé. Pas de production, pas de salaire. Le système de rémunération à la pièce cause des blessures, force les travailleurs à travailler trop dur, garantit à l'employeur un taux fixe et garde les employés en réserve d'une année à l'autre.

Il n'y a pas de doute qu'un bûcheron qui travaille à la pièce est plus susceptible d'avoir un accident. S'il veut faire un salaire raisonnable, il va travailler dur, surtout au faible taux versé par les entrepreneurs. Les entrepreneurs typiques paient de 30 à 50% de moins que ne touchent les bûcherons syndiqués. Animé du désir de couper suffisamment de bois pour accumuler ses gros timbres en 10 semaines, il arrive souvent que le bûcheron ne soit pas assez prudent. Nombre d'entre eux prennent des raccourcis comme:

- 1) ne surveillent pas l'arbre de manière à en guider la chute dans une direction précise;
- 2) ne nettoyent pas autour de l'arbre pour avoir une superficie propre pour travailler;
- 3) soulèvent de gros arbres trop lourds qui devraient être laissés où ils tombent;
- 4) si l'équipement de sécurité est cassé, tels les freins de chaînes, les bûcherons n'ont pas les moyens de prendre le temps de le réparer;
- 5) ils montent sur les débusqueuses pour venir aux lieux de coupe, étant donné que marcher prend trop de temps;
- 6) travaillent les jours de pluie alors qu'il est très dangereux d'être blessé en faisant des chutes, en glissant, etc.

La plupart des accidents sont causés par la fatigue. Le bûcheron est forcé de travailler trop dur, trop rapidement et trop longtemps pour obtenir ses gros timbres. Moins de 10% des bûcherons sont capables de couper suffisamment de bois pour le gros timbre qui a été porté à 530$ par semaines pour 1987.

La plupart des bûcherons qui n'obtiennent que 18 semaines de travail par année ont déjà emprunté de l'argent pour aller au travail, ils ont été forcés d'emprunter pour mettre leur véhicule en état d'évoluer sur les rugueuses routes forestières, pour acheter une nouvelle scie à chaîne ou réparer l'ancienne, etc. Dans certains cas, ils touchent aussi peu que 12$ la corde et dans la plupart des cas le prix varie entre 12$ et 18$ la corde. Pour qu'un bûcheron gagne 100$ par jour, il doit couper de huit à dix cordes par jour. Dans ses tentatives pour y arriver, le bûcheron travaille de longues heures et est souvent épuisé de fatigue, commence à moins porter attention à son travail et, tout-à-coup, il lui arrive un accident.

Le Syndicat canadien des travailleurs du papier trouve aberrant qu'en cette fin du vingtième siècle des travailleurs doivent encore payer pour travailler. Le système créant des opérateurs-propriétaires dans les forêts a exactement ce résultat. Les travailleurs au cours des années ont résisté aux tentatives des grandes entreprises de leur faire assumer les coûts et les risques. Des grèves âprement disputées tant en Ontario qu'au Québec se sont déroulées parce que les travailleurs essayaient d'assurer le maintien de leurs emplois rémunérés à l'heure.

Le rapport de la commission n'aborde pas cette question et les graves problèmes qui en découlent. Ainsi tout le monde sait que le travail à la pièce en plus de créer des obligations financières qui entraînent plus souvent qu'autrement la ruine de l'opérateur-propriétaire, crée des conditions de travail telles que les conditions de santé et sécurité des travailleurs affectés réflètent davantage la philosophie du dix-neuvième siècle.

Parler de sécurité dans un tel milieu de travail, c'est de la blague. Selon un instructeur de sécurité qui a abandonné son emploi, les bûcherons n'ont guère les moyens de se payer le luxe de penser à la sécurité. Il a déclaré qu'en général les conditions sont tellement pitoyables - mauvais sol, rocaille, boue, routes délavées, faible taux la corde, peu de contremaîtres pour travailler avec les bûcherons - qu'il ne se sentait pas justifié de dire aux bûcherons de couper lentement et de suivre la règlementation de sécurité même s'il se rendait compte que les travailleurs mettaient leur vie en danger s'ils ne suivaient pas les lois de la sécurité.

LA SOUS-TRAITANCE

La commission n'aborde pas la question de la sous-traitance ni le rôle des grandes entreprises sauf de façon indirecte. Tout le monde sait que Consolidated-Bathurst, CIP, Repap, Irving etc. contrôlent l'exploitation de la forêt et choisissent pour des considérations économiques de tranférer une partie de leurs opérations à des entrepreneurs indépendants.

Lorsque les compagnies de pâte donnent en sous-traitance leurs exploitations de coupe du bois, leur objectif est de réduire le coût du bois. Lorsque la gérance achète du bois des entrepreneurs, elle acquiert beaucoup de souplesse. Elle n'a pas à se préoccuper des coûteuses primes d'accident de travail. Il n'est pas nécessaire de fournir des conditions de travail et de vie décentes aux travailleurs. Il n'est pas nécessaire d'acquitter les coûts élevés des réparations des machines d'abattage. Elle n'a même pas besoin d'acheter de machines.

L'entrepreneur fixe son taux la corde selon ce qu'il obtient de la compagnie, non pas ce dont le bûcheron a besoin pour se faire un salaire décent. Le taux la corde au Nouveau-Brunswick a augmenté très très peu depuis 10 ans. Certaines années le taux a baissé par rapport aux années antérieures. En donnant aux bûcherons seulement 10 semaines de travail par année, celui-ci doit souvent travailler 15 semaines pour obtenir des timbres pour 10 semaines, et l'entrepreneur est assuré que le travailleur est assez affamé pour revenir l'année suivante, de sorte que cela forme un cercle vicieux pour le bûcheron.

Le taux à la pièce ne permet pas aux employés de travailler bien au-delà de la cinquantaine. Lorsqu'il arrive à l'âge de 50 ans, le bûcheron n'est ordinairement plus capable de travailler au rythme exigé par les entrepreneurs. Après 50 ans, ils sont obligés de se trouver un autre emploi ou de vivre du bien-être social.

Cependant, cette flexibilité même n'existerait pas si les travailleurs forestiers avaient une certaine sécurité. La sous-traitance est une façon de passer les coûts aux travailleurs, qui perdent la stabilité que leur confère une convention syndicale. Le travailleur assume en même temps les risques de blessure qui sont tellement élevés dans la forêt et les risques financiers associés à l'investissement dans sa propre débusqueuse.

Cependant, les avantages du travailleur autonome, y compris ce sentiment de liberté et d'indépendance, sont absents. L'indépendance signifie seulement des heures plus longues passées à se rendre au travail et à réparer la machinerie. La gérance définit les conditions de travail. Sans les avantages conférés par un syndicat, les travailleurs pris individuellement, perdent leur puissance efficace de négociation avec la compagnie. C'est l'application classique du "diviser pour régner".

La commission définit l'entrepreneur comme un être "mythique" dont le rôle est de créer les emplois et la prospérité pour tous. (page 34) La commission souligne avec beaucoup de pudeur que le système actuel peut encourager des pratiques "moins que professionnelles et parfois frauduleuses".

Nulle part retrouvons-nous une description du type de contrôle qui forcerait ces entrepreneurs à fournir des conditions de vie normales à leurs employés, à les payer décemment et à maintenir pour eux la couverture essentielle prévue par les diverses législations.

CONDITIONS DE VIE

Il y a trois types fondamentaux de conditions de travail pour les bûcherons du Nouveau-Brunswick qui coupent du bois sur les terres de la Couronne pour la consommation des compagnies de pâtes et papiers: 1) les travailleurs syndiqués qui ou bien vivent dans des camps fournis par la compagnie ou sont remboursés pour leurs frais de déplacement; 2) les travailleurs non syndiqués embauchés par des entrepreneurs qui doivent s'amener au travail sans remboursement de frais de déplacement; 3) les travailleurs non syndiqués embauchés par des entrepreneurs qui par suite de temps de déplacement excessif doivent installer leurs propres camps rudimentaires à leurs propres frais.

Les compagnies de pâtes et papiers du Nouveau-Brunswick se sont attaquées de front aux bûcherons syndiqués. Leur stratégie a été d'en réduire au minimum le nombre en mécanisant les opérations de cueillette et en embauchant un nombre accru d'entrepreneurs qui dans tous les cas travaillent avec des employés non syndiqués. Cela, en dépit du fait que le Nouveau-Brunswick a l'un des taux de chômage les plus élevés au Canada avec une réserve immense de bûcherons sous-employés compétents capables de couper plusieurs fois ce dont ont besoin les compagnies de pâtes et papiers.

A cause du taux permanent de chômage élevé, et du fait que les compagnies insistent pour avoir des travailleurs non syndiqués, les bûcherons du Nouveau-Brunswick ont perdu du terrain. Les conditions sont pires qu'il y a 10 ans et les bûcherons ont décidé de résister et de lutter pour leurs droits. Il y a eu plusieurs confrontations entre travailleurs et entrepreneurs dans la région de Jack Lake sur la route Renous et les opérations de cueillette de ITT Rayonnier, un sous-traitant de Miramichi Pulp and Paper, compagnie qui appartient entièrement au groupe REPAP. Les bûcherons qui travaillent dans cette région ont exercé des pressions sur les entrepreneurs, les scieries, les compagnies de pâtes et papiers et le gouvernement provincial pour qu'ils fassent quelque chose au sujet des conditions opprimantes en vertu desquelles travaillent les bûcherons non syndiqués.

Les travailleurs non syndiqués qui vont aux lieux de cueillette chaque jour doivent faire de 40 à 120 kilomètres avec leurs scies à chaîne, leur essence, leur huile, etc. Le travailleur doit quitter la maison entre 5h30 et 6h00 du matin, passer d'une heure à une heure et demie sur la route, souvent sur des routes récemment ouvertes aux bulldozers qui n'ont pas encore même eu le temps de sécher.

Les bûcherons sont payés à la corde, ou aujourd'hui au mètre cube. Il n'y a aucune disposition pour quoi que ce soit, sauf la production. Les bûcherons travaillent en paires pour raisons de sécurité car si l'un est blessé, l'autre, espère-t-on, pourra amener son partenaire en sécurité. Le bûcheron espère être capable de mériter son gros timbre, il n'y a ordinairement pas de travail pour plus de 10 semaines et le bûcheron est obligé de travailler comme un esclave pendant les 10 semaines et de rester oisif pendant les 42 semaines suivantes. Dans bien des cas, le bûcheron n'est pas capable d'accumuler le gros timbre à moins que l'entrepreneur soit disposé à falsifier ses livres. Il y a bien des façons de le faire, comme par exemple quand deux bûcherons travaillent pour un seul timbre, le bûcheron étant forcé de travailler par exemple 14 semaines et de toucher des timbres pour 10 semaines, le bûcheron achetant les timbres de l'entrepreneur, etc.

Le bûcheron n'a pas le choix, il doit se soumettre aux ordres de l'entrepreneur, autrement il doit quitter et aller travailler à l'extérieur de la province ou s'en aller au bien-être. Il est ordinairement mal préparé, n'a pas la compétence voulue pour aller chercher du travail. Le bien-être est considéré comme vivre au crochet du gouvernement alors que le chômage est parfaitement acceptable. Si le bûcheron a pu accumuler ses timbres, sa sécurité est garantie pour le reste de l'année. Les compagnies de pâtes et papiers, par le système des entrepreneurs, ont réussi à garder un bûcheron compétent en réserve pour une autre année.

Un autre système très populaire de coupe du bois implique la débusqueuse. Ou l'entrepreneur possède la débusqueuse, ou plus souvent encore, l'entrepreneur embauche un indépendant propriétaire de sa propre débusqueuse. Le propriétaire de la débusqueuse doit se déplacer de 40 à 120 kilomètres ou installer son propre camp et pourvoir à son propre logement. L'opérateur de débusqueuse embauche deux ou trois bûcherons pour travailler en équipe. Un pourcentage est gardé pour la débusqueuse, la machine étant l'élément le plus important de l'équipe, et ce qui reste est divisé entre les deux ou trois bûcherons.

A cause de la courte période qu'ont les bûcherons pour couper le bois et être assurés de leurs 10 timbres, ils sont souvent forcés de travailler à la pluie même si cela est dangereux et peut causer des accidents. Si la machine ou la scie à chaîne ou le véhicule sur lequel ils travaillent tombe en panne et que l'équipe a la mauvaise veine de perdre une journée ou deux, elle est souvent forcée de compenser le samedi et le dimanche.

Couper le bois c'est une occupation très dangereuse réflétée par les primes extrêmement élevées pour les accidents de travail au Nouveau-Brunswick. Les entrepreneurs qui font la cueillette du bois doivent automatiquement payer 6.1% des salaires à la Commission des accidents de travail et ceux qui n'utilisent pas de machinerie pour la cueillette doivent payer le pourcentage faramineux de 15%. Il est bien connu que les

entrepreneurs fournissent à peu près pas de sécurité à leurs travailleurs sauf pour les obliger à porter des pantalons de sécurité, des chaussures de sécurité, des casques de sécurité et d'avoir une scie à chaîne avec un frein à chaîne fonctionnel. Si les bûcherons sont blessés, grièvement ou non, il n'y a souvent pas de civières tout près, aucun véhicule à part celui du bûcheron pour l'amener à l'hôpital, il n'y a pas de bandages pour les coupures mineures, etc. L'entrepreneur n'embauchera pas un bûcheron qui a eu des blessures antérieures de crainte d'accidents futurs. Si les employés de l'entrepreneur ont eu trop d'accidents, le taux des primes d'accidents de travail de celui-ci vont augmenter et il n'en a pas les moyens étant donné le taux déjà assez bas la corde qu'il touche de la compagnie.

Les bûcherons qui vivent trop loin de l'exploitation forestière doivent fournir leur propre logement. Ces bûcherons ne sont pas payés de supplément pour leur aider à défrayer le coût additionnel d'installation d'un camp temporaire ou pour défrayer le coût du voyage hebdomadaire aller-retour. Ces bûcherons, soit qu'ils soient des ouvreurs de pistes ou qu'ils fassent partie d'une équipe de débusqueuse, doivent travailler dans les mêmes conditions que ceux qui font la navette quotidiennement. Le taux qu'ils touchent la corde ne leur permet pas de se donner des conditions de vie décentes. La plupart ont touché l'assurance-chômage tout l'hiver et n'ont pas l'argent qu'il faut pour s'acheter des remorques ou des abris mobiles décents.

Certains ont la bonne veine d'avoir des remorques à l'arrière de leurs camions d'une demi-tonne, d'autres se sont bâti des abris de fortune en contreplaqué ou certains font un effort pour bâtir des abris en bois rond, mais même les meilleurs sont absolument inadéquats pour des hommes qui ont travaillé dur toute la journée dans le bois. Lorqu'ils reviennent après une journée de travail, ils doivent préparer leurs propres repas. Ils n'ont pas d'électricité, aucune eau courante à moins que ce ne soit un ruisseau ou une rivière, aucun moyen de chauffer leur abri, autrement dit, aucune des commodités modernes. Les abris de fortune sont congestionnés et

insalubres selon toutes les normes. Il n'y a pas de dispositifs pour faire sécher les vêtements, pas de place pour réparer et mettre au point les scies à chaîne, les débusqueuses pour la coupe du lendemain. Quand ils sont au travail, il ne reste personne pour surveiller le camp et très souvent des articles sont volés ou endommagés.

Les bûcherons qui aménagent leur propre abri vivent dans ces camps de fortune une semaine à la fois. Le gouvernement provincial n'a pas de législation sur ces camps et aucune législation ne régit les conditions de travail aménagées par l'employeur. Il y a des règlementations touchant les camps fournis par l'employeur seulement. Le ministre des Ressources naturelles et de l'énergie lorsqu'il a été interviewé à Radio-Canada a déclaré que certaines personnes traversent le Canada en demi-tonne, alors pourquoi les travailleurs ne pourraient-ils pas vivre dans de telles conditions?

Certaines installations sont aussi mauvaises qu'on peut l'imaginer. Il n'y a pas d'eau courante, pas de réfrigération, aucune source d'alimentation dans le voisinage. Durant la chaleur de l'été, les travailleurs doivent se contenter des aliments frais qui vont se conserver sans réfrigération alors que le reste de la semaine, ils doivent vivre sur les aliments qui ne sont pas affectés par la chaleur.

S'ils n'ont pas d'eau courante à part les sources naturelles, les travailleurs n'ont aucune installation hygiénique non plus. Après une dure journée de travail, le seul endroit où ils peuvent se laver, c'est le ruisseau ou la rivière voisine. Après avoir combattu la chaleur, les mouches et les vapeurs d'essence toute la journée, les travailleurs n'ont en perspective guère mieux pour la soirée.

Ces camps sont aux antipodes de ceux fournis par les employeurs pour les bûcherons syndiqués. Ceux-ci ont des installations modernes avec eau courante, eau chaude pour les douches, repas préparés par un personnel compétent. Ces bûcherons, dans bien des cas, paient environ 30$ par semaine

pour les repas, le logement est gratuit. Ces camps subventionnés par l'employeur donnent aux bûcherons un milieu de travail et de vie décent. Dans ces camps, le bûcheron peut dormir comme il faut la nuit et être prêt pour une autre dure journée de travail dans la forêt. Le bûcheron non syndiqué cependant, en plus de trimer dur toute la journée, doit passer jusqu'à quatre heures de plus chaque jour pour l'entretien de son camp, la préparation de ses repas, laver la vaisselle, etc.

Même si les bûcherons voulaient s'unir pour investir dans un camp décent, ils n'auraient pas les moyens de le faire étant donné le prix ridicule qu'ils sont payés. De même, les travailleurs non syndiqués n'ont jamais la garantie d'un emploi d'une année à l'autre. Si l'employé a des problèmes avec l'entrepreneur, il est congédié. C'est un fait documenté que les employés qui réclament leurs droits sont renvoyés par l'entrepreneur. La loi du Nouveau-Brunswick n'a aucune disposition pour les "indépendants" ou "autonomes". Si l'employé va au Ministère du travail, il a bien peu de preuves à offrir. Comment l'employé peut-il prouver qu'il a été renvoyé injustement - l'entrepreneur peut dire qu'il n'a plus besoin de travailleurs, que l'employé ne suivait pas la réglementation de sécurité, etc., etc. Les bûcherons non syndiqués sont traités selon la façon dont les employeurs décident de les traiter. Même si un emploi sur sept au Nouveau-Brunswick est fourni par l'industrie de la forêt et si la matière brute fournie pour la consommation de l'industrie est fournie par les bûcherons, le bûcheron n'a pas grand prestige. Les gens présument que n'importe qui peut aller couper du bois sans se rendre compte que c'est une occupation très dangereuse qui exige de l'expérience.

L'ASSURANCE-CHOMAGE

La question de l'assurance-chômage est centrale dans le rapport. Selon les auteurs, les prestations de chômage "sont suffisamment élevées par rapport aux gains nets pour décourager un déplacement temporaire"... (page 11).

Au point 4.1.1.3 à la page 35, la commission fait état de la non-application des contrôles de l'assurance-chômage et à la page 36 met le blâme sur les fonctionnaires.

J'aurais aimé davantage une analyse plus serrée de la situation.

On ne peut pas accepter comme prémisse que le système d'assurance-chômage en vigueur au Canada soit trop généreux pour les prestataires. De plus, la situation qui prévaut dans le nord-est du Nouveau-Brunswick est dramatique parce que les deux industries principales que sont la pêche et la forêt sont saisonnières et n'offrent pas suffisamment d'emplois pour assurer la prospérité de cette région. Les prestations d'assurance-chômage sont une façon déguisée de subventionner la coupe du bois au Nouveau-Brunswick et la complicité des employeurs à cet égard en est la preuve flagrante. La commission note ce phénomène à la page 37 de son rapport sans insister, alors que la main-mise des grandes entreprises et leurs manipulations des régimes sociaux à leur avantage est partie intégrante du problème auquel les travailleurs forestiers doivent faire face.

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION

Dans ses conclusions, la commission qui tout au long de son rapport a dénoncé les largesses du régime d'assurance-chômage et l'abus que les travailleurs en font, choisit de recommander un système de plein emploi en forêt qui serait rendu possible par des subventions à l'industrie.

Le point 5.1.2 page 64 suggère effectivement "que l'employeur qui organise le travail pour permettre une durée d'emploi rentable aurait aussi un ajustement financier".

La commission recommande également à son point 5.1.4 de rentabiliser les débusqueuses en étirant la période d'utilisation maximale. Le comité n'explique pas comment les débusqueuses pourraient travailler davantage, comment on pourrait augmenter la durée de l'emploi et comment on pourrait de plus créer 1000 emplois additionnels en forêt.

J'aurais préféré des recommandations plus réalistes qui auraient pu être mises en application immédiatement concernant le travail à la pièce, les conditions de vie, la règlementation des entrepreneurs etc.

Les recommandations de la commission quant au mesurage apparaissent simples mais sont compliquées dans leur application. La revendication des travailleurs forestiers peut être satisfaite aisément en les informant du volume de bois pour lequel l'entrepreneur est payé. Ainsi, si une entreprise forestière passe un contrat avec un entrepreneur pour 75,000 cunits de bois, les travailleurs forestiers sauraient qu'effectivement ils doivent être payés pour 75,000 cunits.

Je suis d'accord avec les recommandations de la commission sur les questions de sylviculture, et de formation des bûcherons.

Finalement, le rapport escamote complètement la question de la syndicalisation des travailleurs forestiers. Il y a certes une référence positive à l'Association des bûcherons qui selon les commissaires reçoit l'aval des employeurs forestiers de la région. Cependant, la recommandation 5.5.3 suggère seulement que les lois sur la représentation des travailleurs devraient être examinées. Je considère que seul l'accès au syndicalisme permettrait l'affranchissement des travailleurs forestiers. Il est inconcevable que la commission ne se soit pas penchée sur cet élément de réponse essentiel aux conditions de vie horribles des travailleurs forestiers.

Le syndicalisme est l'outil essentiel et vital des travailleurs forestiers pour se sortir du marasme institutionnel dans lequel ils sont plongés et éliminer les conditions de vie aberrantes qui régissent le travail en forêt.

Pour toutes ces raisons c'est à regret que je me dois de refuser de signer le rapport soumis par mes collègues et de m'associer à certaines de ces conclusions.

Je ne peux pas accepter que ce rapport serve finalement de caution à un système répugnant qu'il est urgent de changer.

Clarence LeBreton